

# EL TREBALL PENITENCIARI

*L'inici de la reinserció sociolaboral*

---

Laura Gelabert Rigo

Treball Final de Grau

**Tutor:** Carles Vicen Jove

Curs acadèmic 2017-2018

Grau en Criminologia

Data de lliurament: 25/05/2018

Paraules: 8995

## *Agraïments*

Vull agrair a Carles Vicen Jove, persona que ha dut a terme el seguiment d'aquest treball, el seu interès en l'evolució d'aquesta recerca, i els seus consells a l'hora de dur a terme la seva elaboració. Igualment, volia agrair la seva ajuda en el moment de dur a terme el treball de camp, ja que, a més de ser un dels participants d'aquesta investigació, ha ajudat a la recopilació de dades a través de la difusió del qüestionari previst a tal efecte. També vull agrair a Raquel Olaya i Gisela Gil, encarregades dels tallers penitenciaris de Brians 1 i Brians 2, la seva amabilitat i cordialitat a l'hora d'aportar les dades necessàries per tirar endavant aquest treball.

## *Resum*

Hi ha una gran quantitat de recerques en l'àmbit criminològic que destaquen la importància que té el treball en el desistiment de la delinqüència i en la reinserció social de les persones privades de llibertat, una vegada han pagat el seu deute amb la societat. Entre tots els factors sobre els quals podem influir per tal de contribuir al procés de reinserció dels interns, és el treball, d'aquí neix el nostre interès d'investigar aquesta qüestió.

El context d'estudi d'aquest projecte són els centres penitenciaris, ja que és on s'inicia aquest procés. Així, l'objectiu principal d'aquesta recerca és dur a terme un anàlisi de l'organització i gestió dels tallers penitenciaris de les presons catalanes, per tal de detectar els punts forts i febles d'aquest sistema i així poder fonamentar una proposta de millora, per tal de poder contribuir a la bona reinserció dels interns. La conclusió d'aquesta recerca es centra en que, a través de l'assimilació de les recomanacions que estableix el Llibre Blanc del Treball Penitenciari en les presons europees, la tasca de reinserció sociolaboral dels interns es pot aconseguir amb major efectivitat i eficiència, cosa que en un futur es traduiria en una reducció de la taxa de reincidència, i en conseqüència, de la població penitenciària.

**Paraules clau:** reinserció laboral, anàlisi, organització, gestió, tallers penitenciaris.

## *Abstract*

There is a great deal of researches in the field of criminology that emphasizes the importance of work relative to the desistance of crime and the social reintegration of people deprived of their freedom. Among all the factors that we can manage to contribute to the process of reintegration of inmates, there is only one we can influence, that is work, and here born our interest to investigate that question.

The context of study of this project are penitentiary centers, considering that here is where the reintegration process begins. Thus, the main objective of this research is to carry out an analysis of the organization and management of the penitentiary workshops of the Catalan prisons, to detect the strengths and weaknesses of this system and by this way be able to base a proposal of improvement, in order to contribute to the best reintegration of the inmates. Our conclusion is that, through the assimilation of the recommendations established by the White Paper on Penitentiary Work in the European prisons, the task of social-labor reintegration of inmates can be achieved with greater effectiveness and efficiency, and in the future, it would result in a reduction in the rate of recidivism, and consequently, of the penitentiary population.

**Key words:** social-labor reintegration, analysis, organization, management, penitentiary workshops.

## Índex

---

1. <i>Introducció</i> .....	6
2. <i>Marc teòric</i> .....	8
2.1. De la presó a la comunitat. El procés de reinserció .....	8
2.2. La reinserció laboral com a element clau .....	10
2.3. El treball penitenciari: element de reinserció? .....	11
3. <i>Objectius, disseny i metodologia</i> .....	16
3.1. Objectius .....	16
3.2. Disseny i metodologia .....	16
3.3. Variables d'anàlisi i hipòtesis del treball.....	17
4. <i>Resultats obtinguts</i> .....	20
4.1. Entrevistes .....	20
4.2. Qüestionaris .....	24
5. <i>Conclusions</i> .....	28
6. <i>Referències</i> .....	31
6.1. Referències bibliogràfiques .....	31
6.2. Legislació .....	32
7. <i>Annexes</i> .....	34
<b>Annex 1.</b> Fases procés selectiu dels interns als tallers penitenciaris .....	34
<b>Annex 2.</b> Consentiments informats dels participants a les entrevistes .....	35
<b>Annex 3.</b> Transcripció entrevista a Antonio Sánchez, pedagog del CP Quatre Camins .....	39
<b>Annex 4.</b> Transcripció entrevista a Carles Vicen, pedagog del CP Brians 2 .....	46

## El treball penitenciari

### L'inici de la reinserció sociolaboral

<b>Annex 5.</b> Transcripció entrevista a Raquel Olaya i Gisela Gil, responsables dels tallers penitenciaris des del CIRE.....	52
<b>Annex 6.</b> Codificació entrevista a Antonio Sánchez, pedagog del CP Quatre Camins .....	63
<b>Annex 7.</b> Codificació entrevista a Carles Vicen, pedagog del CP Brians 2 .....	64
<b>Annex 8.</b> Codificació entrevista a Raquel Olaya i Gisela Gil, responsables dels tallers penitenciaris des del CIRE.....	65
<b>Annex 9.</b> Model de qüestionari .....	66
<b>Annex 10.</b> Resultats individuals del qüestionari .....	69
<b>Annex 11.</b> Resultats generals del qüestionari .....	70

## 1. Introducció

---

La majoria de teories criminològiques solen centrar el seu interès en per què les persones delinqueixen, però poques solen focalitzar-se en per què les persones no delinqueixen, o més aviat, per què les persones deixen de delinquir.

Nosaltres destacaríem les explicacions de Sampson i Laub (2001) a aquest fenomen. Aquests autors ens parlen que hi ha una sèrie de punt d'inflexió a la vida d'una persona que fan que generi un canvi en la seva vida, que prengui decisions tan transcendents com podria ser deixar de delinquir. Dins d'aquests punts d'inflexió, trobaríem elements com trobar parella, un casament, crear un nucli familiar estable, o trobar una feina que li permeti a la persona obtenir recursos d'una forma lícita i que aquesta es senti realitzada i útil per la societat.

Així, com és ben sabut, el col·lectiu de persones sotmeses a pena de presó és nombros, amb una evident situació de separació de la societat i un alt risc de fracàs en la seva futura reintegració a la mateixa. En aquets punt, en la publicació de *When Prisoners Come Home* (Petersilia, 2003) es mostra de quina manera el sistema és incapaç d'afrontar la reintegració dels interns en la societat, i aquesta preocupació s'estén fins al nostre sistema penitenciari, el qual aborda de manera molt limitada la reintegració de les persones que acaben la condemna de presó amb més risc de reincidència.

Nombrosos estudis confirmen que aquesta reinserció social està directament vinculada a la reincorporació al mercat de treball. D'aquí la importància de la tasca encomanada als tallers instal·lats a les presons, complint la funció clau de proporcionar per primera vegada, o mantenir, uns hàbits laborals imprescindibles (Puy i Aliaga, 2007).

En primer lloc, a causa que la tasca de la reinserció és una qüestió que es troba entre les preocupacions principals de l'administració penitenciària catalana, i en segon lloc, a causa del limitat nombre d'investigacions i informació al respecte, neix aquí el nostre interès en realitzar una recerca que estudiï l'àmbit de la reinserció, per tal d'aportar el nostra granet d'arena a l'estudi i millora d'aquest camp.

## **El treball penitenciari**

### **L'inici de la reinserció sociolaboral**

Així, a causa de la enorme importància que té el treball com a element de reinserció i desistiment de la delinqüència, considerem que la gestió i organització dels tallers penitenciaris (en els quals s'inicia el procés d'inserció laboral) hauria de ser un element subjecte a revisions periòdiques, per garantir la seva efectivitat, i que els interns no són enviats a tallers únicament per l'ocupació del seu temps, sinó també per demostrar que tots aquests esforços i recursos dedicats tenen uns resultats plausibles i encoratjadors.

Així, l'objectiu principal d'aquest treball és dur a terme un anàlisi de l'organització i gestió dels tallers penitenciaris de les presons catalanes, per tal de, des del punt de mira de l'eficiència, detectar aquells elements i àmbits sobre els quals no s'està traient el rendiment adequat, amb la finalitat de poder fonamentar una proposta de millora de tots aquests elements detectats que, a través de la seva reformulació, contribueixin a la bona reinserció dels interns, cosa que en un futur es traduiria en una reducció de les taxes de reincidència i, en conseqüència, de la població penitenciària.



## 2. Marc teòric

---

### 2.1. De la presó a la comunitat. El procés de reinserció

Moltes vegades els interns, un cop compleixen la condemna, els aborden dubtes i preocupacions sobre què passarà una vegada deixin la presó. Segons Woodall, Dixey i South (2012), la primera d'aquestes preocupacions és la de trobar un sostre adequat, sobretot en aquells casos en els que els vincles familiars s'han trencat o són inexistents. I en segon lloc, aconseguir un lloc de treball és un altre dels factors vitals per a aquells ex-interns que volen reintegrar-se dins la comunitat i desistir de la delinqüència.

De totes maneres, el primer repte al qual s'ha d'enfrontar una persona que acaba de sortir de la presó és a lluitar contra els efectes de la “prisonització”, entesa com els efectes iatrogènics i perniciosos que provoca l'estança a la presó (Manzanos, 1998). Les presons, parlant en termes de Goffman (1984), són enteses com a institucions totals, les quals tenen la capacitat d'eliminar les identitats prèvies dels interns i reemplaçar-les per la identitat que la institució promou. Aquest és un problema intern que en molts casos no acaba d'ésser superat per als ex-interns i que és un factor de risc molt important que pot frustrar la reinserció, sobretot per a aquells que s'han enfrontat a condemnes molt llargues.

La Constitució espanyola recull en el seu article 25.2 que “les penes privatives de llibertat estaran orientades a la reeducació i reinserció social” (la qual una -la reeducació- és condició necessària per l'altra -la reinserció-). Així, segons Peñas (1995, citat a Peñafiel, 2013) el concepte de reinserció social es pot entendre de dues maneres: en un sentit màxim, que fa referència a la reinserció social com l'acceptació i adaptació de la persona presa de valors i actituds imposats socialment; i en un sentit mínim, com l'estratègia per generar alternatives davant de l'actitud delictiva. Tot i que, segons Ibáñez i Cid (2016), el Tribunal Constitucional ha considerat que d'aquest article no en deriven directament drets fonamentals, sí que ha

afirmat que els jutges i l'administració penitenciària han de considerar aquest principi en l'aplicació de la normativa penal i penitenciària (veure STC 2/1987, STC 19/1988, STC 150/1991 i STC 299/2005, entre d'altres).

Dins el nostre àmbit, podem trobar diverses institucions dedicades a les funcions de reinserció (principalment els contactes amb l'exterior, el règim obert i la llibertat condicional) i reeducació (les activitats de tractament en un sentit ampli) dels interns (Ibáñez i Cid, 2016).

El procés de rehabilitació i reinserció d'una persona condemnada a pena de presó, d'acord al model establert, consta de dues fases: una primera es desenvolupa a presó i una segona a la comunitat (Ibáñez i Cid, 2016). En aquest treball ens centrarem en aquesta primera fase, en la qual un dels punts claus per a la reinserció és iniciar la inserció laboral a través dels tallers penitenciaris.

Dins l'àmbit català trobem una institució, la funció de la qual precisament és la formació professional dels interns, del treball penitenciari i de la inserció laboral, el Centre d'Iniciatives per a la Reinserció (CIRE). Aquesta institució focalitza la seva activitat de formació i d'inserció laboral a les persones que arriben a la llibertat definitiva passant pel règim obert.

La creació del CIRE va venir impulsada per la Llei 5/1989, de 12 de maig. Tenint en compte que l'art. 11 de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya atribueix a la Generalitat de Catalunya les competències d'execució de la legislació penitenciària, li correspon a aquesta establir les formules organitzatives que siguin precises per a facilitar l'exercici d'aquell dret dels interns i els penats per a aconseguir la reinserció professional i social. Així, en l'art. 1 de la Llei 5/1989, es valora com a la millor fórmula per a l'organització del treball penitenciari la creació d'una entitat de dret públic sotmesa a la Generalitat i adscrita al Departament de Justícia, que haurà d'ajustar la seva activitat a l'ordenament jurídic privat, previst en l'article 1.b) de la Llei 4/1985, de 29 de març, de l'estatut de l'Empresa Pública Catalana. Es tracta d'aconseguir amb aquest model organitzatiu una doble finalitat: d'una banda, propiciar una gestió àgil, ràpida i eficaç de les activitats pròpies del treball productiu dels

interns amb la seva necessària vinculació al sector públic. I, per l'altra, apropar l'activitat laboral penitenciària a les fórmules organitzatives que predominen en la societat a la qual haurà d'integrar-se el reclus en el moment de la seva llibertat.

Actualment, el CIRE es regeix per la Llei del Parlament de Catalunya 23/2009, del 23 de desembre, del Centre d'Iniciatives per a la Reinserció, modificada per la Llei 11/2011, del 29 de desembre, de reestructuració del sector públic per a agilitar l'activitat administrativa.

El CIRE constitueix un model propi dins el sistema penitenciari català que ha esdevingut una referència a nivell internacional en matèria de reinserció sociolaboral pel fet de conjugar de forma integral la formació, l'ocupació i la inserció, els quals són els tres eixos d'acció principals sobre els quals el CIRE conforma el seu model de gestió (Model Integral FOI). Aquest model s'utilitza com a eina de reinserció sociolaboral en els àmbits penitenciaris i de justícia juvenil. Actualment desenvolupa la seva missió mitjançant treballs productius distribuïts a tot el territori català, als centres penitenciaris i educatius de justícia juvenil.

## **2.2. La reinserció laboral com a element clau**

La majoria de teories criminològiques han centrat el seu interès en explicar per què les persones delinqueixen. En aquest cas, nosaltres preferim centrar-nos en el punt de mira que estudia les causes o els processos pels quals les persones no delinqueixen, o més aviat en aquest cas, per què deixen de delinquir. Alguns autors, com són Gottfredson i Hirschi, atribueixen aquestes causes als vincles socials que establim al llarg de la nostra vida, els quals es dediquen a regular el comportament individual en funció de les conseqüències negatives de les accions. Altres autors atribueixen aquests factors a causes més aviat biològiques, com Moffitt, la qual ens parla del desistiment en termes d'edat. Tot i que, l'explicació que més encaixaria en aquest cas és la que ens proporcionen Sampson i Laub, els quals varen conformar una teoria (*The Life-course perspective*) a través de la qual es podia explicar el procés del desistiment de la delinqüència des d'un marc teòric molt complet, a causa del seu enfocament explícit en el desenvolupament de les vides en el context social.

En primer lloc, s'ha de diferenciar entre el desistiment de la delinqüència i el fet de deixar de delinquir. El desistiment comprèn una gran varietat de processos complexos amb diversos factors associats (relacionats amb el camp del desenvolupament, el psicològic i el sociològic).

En referència a això, Sampson i Laub (2001) ens parlen dels “*turning points*”, o punts d'inflexió, aquells esdeveniments durant el curs de vida que ens permeten generar un canvi. Els elements clau dins aquest procés són l'edat, un enllaç matrimonial que en un futur possiblement permetrà formar un nucli familiar estable, seguretat legal, un treball estable i seguir per un bon camí, sense desviacions, reorientant els costos i beneficis de delinquir. Comprendre els factors que condueixen al desistiment és important en la configuració d'intervencions que redueixen la reincidència. El que ens acaben dient, és que les estratègies de prevenció administrades a principis del curs de vida són les úniques estratègies viables per reduir el comportament criminal (Sampson i Laub, 2001).

D'acord amb aquests elements, només hi ha un d'ells sobre els quals puguem incidir directament per tal d'ajudar a la persona a desistir de la delinqüència (i per tant a no reincidir): el treball.

Uggen (2000) ha dedicat una investigació sencera a estudiar el treball com a “*turning point*”, i en aquesta ens diu que es tracta d'un element molt important, ja que permet a les persones (delinqüents) estar en contacte amb altres persones i activitats convencionals, a més de l'efecte de control social informal que el treball exerceix sobre la persona.

### **2.3. El treball penitenciari: element de reinserció?**

Així, el que en temps passats es concebia com un element aflictiu i cruel per a les persones privades de llibertat, actualment el treball penitenciari es concep com un element de tractament, que ajuda a la reinserció dels interns a la societat. Amb paraules textuais:

*“entenem per treball penitenciari l'activitat laboral realitzada per les persones sotmeses a mesures privatives de llibertat, de forma remunerada i en el marc d'una organització del treball dirigida per la pròpia administració de la presó o bé per un altre tipus d'entitats*

*empresarial privades o públiques, amb l'objectiu final de la futura reinserció social dels reclusos que la desenvolupen" (Puy i Aliaga, 2007, p. 23).*

De totes maneres, no podem obviar treballs com el de Bushway (2003), el qual ens mostren una visió diferent del treball penitenciari. Bushway ens planteja diverses dimensions a través de les que entendre la reinserció de les persones empresonades des de la perspectiva del treball. Bushway estableix sis proposicions encaminades a ressaltar els problemes subjacents als tallers de les presons i que es troben íntimament relacionats amb la reincidència. En primer lloc, un estudi de Wilson et al. (2001) conclou que aquelles persones que durant la seva condemna han participat en tallers penitenciaris tenen menys possibilitats de reincidir que aquells que no han participat en els tallers. Tot i així, Bushway ens ofereix una sèrie de proposicions especulatives sobre la naturalesa del treball a la presó.

La primera proposició fa referència a que "els tallers són omnipresents a la presó", i no ho són pas per una funció rehabilitadora (segons Bushway), sinó per una funció més aviat administradora. Els tallers ocupen el temps dels interns, i això permet una millor operació. Com a resultat, pràcticament totes les presons tenen algun tipus de programa de treball.

La segona proposició fa referència a que els interns estan molt lluny de legitimar el món del treball abans del seu ingrés a presó (Alós-Moner et al., 2011). És a dir, la població penitenciària sol estar caracteritzada pels baixos nivells d'estudis i coneixements professionals. La pretensió és que si poguéssim millorar els resultats laborals pobres dels delinqüents, podríem reduir el delicte. Per tant, no només és la manca de treball "el motiu" del delicte, sinó que la presó sembla agreujar el problema perquè "etiqueta" a l'individu com a ex-convicte.

La tercera proposició fa referència a que els programes són massa cars pels resultats que ofereixen. És difícil per a les administracions públiques legitimar políticament el finançament de la reinserció, quan aquesta només serveix per una minoria. Un altre obstacle a la legitimació, de cara a l'opinió pública, prové de que els programes de formació orientats a la rehabilitació poden proveir de recursos als presos que no estan disponibles per a la població en general (Alós-Moner et al., 2011).

La quarta proposició suposa que la motivació dels presos és un element important. La primera etapa en el procés de desistiment de la delinqüència recau en la decisió de fer-ho. Un cop presa la decisió, l'individu necessita aprendre coneixements i desenvolupar habilitats per a no fracassar en la nova situació; entre aquestes habilitats hi ha la de ser "treballador". Simon (1999, citat a Alós-Moner et al., 2011) remarca que tot i que el treball que es realitza a les presons tingui continguts semblants als de fora, la seva rellevància en oportunitats laborals a l'exterior de la presó és dubtosa. Així, Bushway ens diu que potser la clau per entendre quan el treball pot ser un mitjà efectiu per a la reinserció sigui quan hi ha una motivació prèvia del reclus per reinserir-se en la societat.

En cinquè lloc, Bushway destaca la importància de la transició. El fet de decidir que es vol desistir de la delinqüència és la passa més fàcil. La pitjor part és la de canviar les orientacions d'un mateix i fer que perdurin. Els tallers penitenciaris poden ajudar en part en aquest procés, proporcionant a l'intern noves habilitats que es poden utilitzar per crear el seu nou món, però gran part d'aquest esforç s'ha de dur a terme després de la seva posada en llibertat.

En últim lloc, la sisena proposició i l'últim nexa entre el treball i la reinserció és que només l'èxit garanteix resultats. Molts ex-interns mai han pogut demostrar que poden complir amb un treball diari durant un llarg període de temps, en conseqüència, Bushway recorda en aquest sentit, que molts estudis sobre reincidència mostren que la majoria dels fracassos es donen durant el primer any des de que s'obté la llibertat definitiva. Així, per exemple, l'estudi de Luque et al. (2005), per al cas de Catalunya, arriba a conclusions bastant similars, i conclou que el manteniment del lloc de treball apareix com l'obstacle més difícil de fer front a la reinserció en el mercat laboral. D'aquí es dedueix que els programes de formació professional i de treball haurien de centrar-se en les preferències individuals dels participants, amb la intenció d'augmentar la seva motivació per abandonar les activitats criminals, sota l'equació "treball + motivació = reinserció" (Alós-Moner et al., 2011).

Amb tot això, Bushway acaba conclouent que, tot i que els programes de treball són comuns a la presó, no estan necessàriament dissenyats per reduir la reincidència.

Qualsevol programa que vulgui causar canvis a gran escala ha de centrar-se en canviar les preferències o les orientacions fonamentals de l'individu.

Així, dins el marc de la Iniciativa comunitària EQUAL (la qual dedica els seus esforços a proporcionar igualtat d'oportunitats laborals per a col·lectius en risc, com és el col·lectiu penitenciari), s'impulsa entre els anys 2004 i 2007, per part del grup de treball "*Prison Work*" (format per diferents associacions i serveis penitenciaris de diferents països europeus, entre els quals trobem Alemanya, França, Portugal, Itàlia, i Espanya), un projecte consistent en un intercanvi d'informació (normativa, estadística i metodològica), que va tenir com a resultat final la publicació del Llibre Blanc del Treball Penitenciari en les presons europees.

Molts estudis com els que hem citat anteriorment confirmen que la reinserció social dels interns està directament vinculada a la reincorporació al mercat de treball, d'aquí la importància que se li ha de proporcionar als tallers instal·lats en les presons complint la funció clau de proporcionar per primera vegada o mantenir uns hàbits laborals imprescindibles (Puy i Aliaga, 2007).

Els tallers penitenciaris tenen una sèrie d'objectius, entre els quals trobaríem: proporcionar hàbits laborals bàsics i destreses útils per a poder competir en condicions d'igualtat en el mercat laboral exterior, dotar de suficiència econòmica durant l'internament a aquells reclusos que no disposin d'altres mitjans lícits de subsistència, fomentar que l'intern afronti obligacions econòmiques, com el pagament de responsabilitats civils, etc., i modificar l'actitud de l'intern cap a l'esforç laboral per a que interioritzi el fet d'obtenir un benefici econòmic per un mitjà lícit (Puy i Aliaga, 2007).

A Catalunya, quan un intern sol·licita un lloc de treball als tallers penitenciaris, si aquest és acceptat, el CIRE comunicarà per escrit a la junta de tractament la incorporació efectiva de l'intern a un taller penitenciari determinat, perquè aquest òrgan col·legiat ratifiqui, en la següent reunió ordinària setmanal, els acords d'adjudicació del lloc de treball per a ser anotats en l'expedient personal penitenciari de l'intern. A l'annex 1 es pot veure una taula amb l'especificació de cada fase del procés selectiu.

En aquest llibre es recullen, entre d'altres, la definició i la gestió dels tallers productius penitenciaris, així com també el seu marc normatiu en la UE, els models nacionals i una sèrie d'anàlisis comparatius. A nosaltres, concretament, ens agradaria destacar les conclusions que s'extreuen de tot aquest projecte. Així, s'acaba determinant que la millora del tractament criminològic que s'imparteix a les presons de la UE és possible, entre altres recursos, mitjançant un augment sostenible de l'esforç públic d'inversió en el treball penitenciari, així com en la seva adaptació constant a la realitat professional que demana el mercat lliure, ja que s'ha arribat a la conclusió que, per aconseguir la reincorporació a la societat dels interns, l'ocupació a la presó ha de tendir a reproduir les condicions del treball lliure, tant mitjançant infraestructures polivalents i de qualitat connectades amb el territori, com a través d'una gestió basada en criteris d'eficiència empresarial que proporcionin, alhora, un reconeixement social al treball penitenciari. D'aquesta manera es contribuirà efectivament a l'objectiu de transformar l'intern en un ciutadà responsable i respectuós amb la llei, de normalitzar les pautes de conducta de persones que han vulnerat greument les mínimes normes socials de convivència i els drets bàsics dels seus conciutadans; en definitiva, d'intentar que el reclús abandoni formes de vida vinculades al delictes. S'ha arribat a la conclusió que no hi ha millor mitjà per normalitzar l'individu que incorporar una de les facetes principals de tot ciutadà lliure: ser útil a la societat mitjançant l'exercici d'una activitat laboral.



### 3. *Objectius, disseny i metodologia*

---

#### 3.1. Objectius

Fins aquí hem pogut veure quina és la importància i el pes que tenen els tallers penitenciaris en el tractament i futura reinserció dels interns de les presons, per això considerem que dins els futurs plans de millora, els tallers haurien de situar-se en un lloc preeminent.

Així, aquest treball té l'objectiu principal d'analitzar l'actual organització i la gestió dels tallers penitenciaris de les presons catalanes, amb la finalitat d'extreure'n les necessitats i veure si s'adeqüen a les recomanacions que es plantegen en el Llibre Blanc del Treball Penitenciari. Aquest objectiu té una aplicabilitat futura, que és la de plantejar una proposta de millora del sistema dels tallers penitenciaris de les presons catalanes.

D'aquesta manera, com a objectiu secundari i específic, es pretén comprovar si l'actual sistema dels tallers penitenciaris incorporat a les presons catalanes col·labora en la reinserció dels interns.

Amb la consecució d'aquests objectius, la finalitat que es pretén aconseguir, a llarg termini, és la de reduir les taxes de reincidència, ja que els interns deixarien els centres penitenciaris amb unes habilitats laborals molt més consolidades que els ajudarien a començar el desenvolupament de la seva nova vida d'una forma més normalitzada.

#### 3.2. Disseny i metodologia

La metodologia principal que s'utilitzarà en aquest treball serà de caire qualitatiu. Ja que aquest treball és una mera aproximació a la realitat penitenciària a la que ens enfrontem, es durà a terme un anàlisi de l'organització i gestió dels tallers penitenciaris dels centres CP Brians 2 i CP Quatre Camins. L'objectiu és veure quines necessitats detectem en aquests dos centres i a què es deuen.

A aquest efecte, es duran a terme una sèrie d'entrevistes semiestructurades focalitzades a aquelles persones que tinguin un paper rellevant en l'àmbit dels tallers penitenciaris. En primer lloc, aquestes figures són les dels pedagogs dels centres penitenciaris, les competències dels quals són dur a terme la selecció del personal d'interns per a l'accés als tallers penitenciaris i a altres destinacions exteriors. Els pedagogs gestionen les sol·licituds dels interns quan aquests tenen interès en accedir a un lloc de treball dins el centre, llavors trobem interessant analitzar el seu punt de vista, com a persones que tracten directament amb el tema de l'accés al treball penitenciari.

En segon lloc, es duran a terme una altra tanda d'entrevistes a les persones responsables de la gestió dels tallers penitenciaris nomenats pel CIRE. Com hem dit anteriorment, el CIRE promou la creació, l'aplicació i el desenvolupament de programes formatius i educatius, la creació de llocs de treball adaptats a les necessitats dels interns i altres actuacions encaminades a aconseguir-ne la reinserció. A través d'aquestes entrevistes, podrem conèixer les bases sobre les que es fonamenten els tallers penitenciaris, en què consisteixen les formacions que ofereixen, els projectes que es duguin a terme actualment, etc.

Per una altra banda, a mode de recopilació d'informació secundària, es realitzarà un qüestionari plantejat amb una escala tipus Lickert, el qual analitzarà l'actitud i el grau de conformitat de la resta de professionals que conformen els equips de tractament dels centres penitenciaris, sobre una sèrie d'afirmacions relacionades amb els tallers penitenciaris, per analitzar aquesta qüestió des d'una altra perspectiva. Aquest qüestionari tindrà l'objectiu d'analitzar l'opinió d'aquests professionals, des d'un punt de vista personal i des dels seus coneixements sobre l'opinió que els interns els transmeten respecte a la tasca que duen a terme als tallers.

### **3.3. Variables d'anàlisi i hipòtesis del treball**

Per tal de dur a terme l'anàlisi de l'organització i gestió dels tallers penitenciaris, agafarem com a punt de referència les conclusions extretes pel Llibre Blanc del Treball Penitenciari en les presons europees.

La gestió del treball penitenciari consisteix en la implantació de determinades formes d'organització, execució i supervisió de les activitats laborals productives que es desenvolupen a l'interior dels tallers penitenciaris. En el cas de Catalunya, aquesta gestió és pública. És l'administració penitenciària qui té legalment encomanada la gestió del treball penitenciari productiu, podent ser exercida de forma directa per les presons o bé mitjançant òrgans administratius o empreses públiques creades a tal efecte, com és el CIRE.

Així, el Llibre Blanc, estableix una sèrie de recomanacions que els sistemes penitenciaris haurien de seguir per garantir l'efectivitat dels tallers penitenciaris en la seva tasca de reinserció laboral.

Llavors, la hipòtesi que plantegem és que amb l'assimilació d'aquestes recomanacions, el sistema penitenciari català tindria una major capacitat d'assolir la finalitat de dotar d'habilitats laborals als interns que no han tingut mai una experiència laboral i la de consolidar els hàbits d'aquells que n'han tingut, i en segon lloc, que aquesta millora dependrà de l'augment de la inversió pública dedicada als tallers i de l'assimilació dels tallers penitenciaris a les condicions del mercat lliure.

A continuació descriurem quines són aquestes recomanacions, que a la vegada ens serviran com a variables d'anàlisi. L'objectiu serà veure fins a quin punt el sistema penitenciari català s'adequa a aquests criteris.

- a) **Nivells de distribució i dificultat productiva.** Ens interessa veure si dins els mateixos tallers hi ha diferents nivells de dificultat productiva i, en conseqüència, de qualificació, ja que aquesta distinció permet preveure la possibilitat de promoció laboral progressiva en funció de l'adquisició de nous hàbits, cosa que no només serveix com a element motivador, sinó també el sistema de promoció s'assimila a les condicions del mercat lliure.
- b) **Avaluació del procés d'adquisició d'habilitats laborals.** En conseqüència al que acabem de dir, intentarem veure si hi ha alguna figura encarregada d'avaluar la conducta dels interns, per tal de comprovar el procés d'adquisició de les habilitats laborals, si aquest es consolida o no.
- c) **Coordinació dels tallers amb altres activitats de tractament.** Intentarem veure si l'assistència als tallers permet també que els interns assisteixin a les

altres activitats de tractament (programes específics, escolarització, permisos, etc.).

- d) **Sistema de remuneració.** Es tractarà de veure l'equitat del sistema de remuneració, si aquest valora de manera objectiva el rendiment laboral real i si hi ha diferències salarials en funció del nivell de responsabilitat de l'intern.
- e) **Horaris laborals.** Estudiarem si els horaris laborals dels interns són respectats, de quantes hores són les jornades laborals, etc.
- f) **Estructura de la formació professional.** Es tractarà de veure el nivell d'actualització i flexibilitat de les formacions laborals i la relació que té amb les possibilitats d'ocupació en la presó.
- g) **Espais i condicions laborals.** S'analitzarà l'ambient del taller penitenciari, si aquest emula el d'un espai laboral i en quines condicions treballen els interns, des del punt de vista arquitectònic, com les instal·lacions destinades a aquest fi i la qualitat del treball.
- h) **Instruments motivadors.** Per últim, veurem si existeix algun sistema de motivació dels interns, és a dir, si existeixen instruments que ajudin a evitar la sensació de rutina o inutilitat de l'activitat laboral, com per exemple, la rotació de plantilla, etc.

## 4. Resultats obtinguts

---

### 4.1. Entrevistes

En aquests apartats descriurem els resultats extrets a partir de les entrevistes realitzades.

Les primeres entrevistes realitzades van ser als pedagogs dels dos centres penitenciaris del context d'anàlisi. En el cas de Quatre Camins, actualment hi ha dos pedagogs exercint. Nosaltres hem contactat amb un d'ells, Antonio Sánchez, al qual vam realitzar l'entrevista.

En segon lloc, es va contactar amb Carles Vicen, actual pedagog de Brians 2. A l'annex 2 es poden observar els consentiments informats de totes les persones entrevistades, les quals accedeixen a poder anomenar-los en aquesta investigació.

Les entrevistes es van plantejar prenent com a punt de referència les variables d'anàlisi, per intentar obtenir la informació necessària en relació a aquests criteris, i així, poder avaluar la seva adequació. Als annexos 3 i 4, es poden observar les entrevistes als pedagogs, les quals van ser enregistrades i transcrites.

D'igual manera, es va seguir el mateix procediment per dur a terme les entrevistes al personal del CIRE. Les entrevistes es van realitzar a dues professionals responsables dels tallers penitenciaris i integrants de la Direcció d'Ocupació del CIRE, les quals són Gisela Gil, responsable dels tallers penitenciaris de Brians 1, i Raquel Olaya, responsable dels tallers penitenciaris de Brians 2.

Aquestes entrevistes van consistir, més aviat, en un grup de discussió més que en una entrevista en si, ja que l'entrevista va ser realitzada a les dues professionals conjuntament, i com es pot veure en la transcripció de l'entrevista a l'annex 5, cada una proporciona la seva visió i explicacions sobre les diferents temàtiques tractades.

Per tal de poder extreure els resultats de les entrevistes, s'ha utilitzat un software d'anàlisi del discurs (*NVivo*), el qual ens ha permès codificar la informació de les

entrevistes en una sèrie de codis i així poder tractar-la de manera objectiva i sistemàtica. En els annexos 6, 7 i 8 es poden observar les entrevistes codificades amb els seus respectius codis preestablerts i les seves referències, els quals concorden amb les variables d'anàlisi, i una sèrie de codis emergents que vam trobar necessari incloure per tal de dur a terme un anàlisi complet.

Entrant ja en la recopilació dels resultats, els comentarem d'acord a la descripció de les variables d'anàlisi. Per a cada variable, comentarem els resultats extrets en les diferents entrevistes. Gràcies al pre-establiment d'una sèrie de codis anterior a la codificació de l'entrevista, això ens ha permès recopilar tota la informació, de totes les entrevistes, referent a cada variable en concret. D'aquesta manera, podem comentar els resultats i la informació que s'ha obtingut per a cada variable de manera conjunta i global.

En últim lloc, comentarem la informació que s'ha extret en relació als codis emergents, que com hem vist, es tracta de temàtiques que han sorgit durant la realització de les entrevistes.

Pel que fa a la primera variable, els nivells de distribució i dificultat productiva, hem pogut veure que, en certa manera, sí que hi ha nivells de distribució en funció de la dificultat productiva, tot i que, aquestes distribucions es fan de manera "natural", no està regularitzat ni previst que un intern tingui la possibilitat d'ascendir de posició, a una posició superior. Les figures principals que es poden veure en els tallers són les de l'encarregat, el qual existeix un per a cada taller productiu, posició que ocupa un intern amb major experiència, i la de la resta de treballadors. Entre els treballadors, com acabem de dir, no existeix una distribució estandarditzada de les tasques, que els permeti organitzar els tallers en diferents nivells que els permetria ascendir de posició en els casos de millora en el procés d'adquisició d'habilitats laborals i experiència, tot i que, extra-normativament, sí que es duu a terme aquesta diferenciació entre tasques. Als tallers, els interns només poden aspirar a arribar a encarregats. Sembla que a altres serveis, com per exemple la cuina, sí que hi ha una major distribució de tasques, les quals s'atribueixen en funció de l'experiència dels interns. A la cuina es pot acabar realitzant un itinerari que mostra perfectament el recorregut dels interns i el seu procés d'adquisició d'habilitats laborals, que pot

continuar, inclús, una vegada acabada la condemna. En canvi, per a la resta de tallers productius, no s'ha previst la possibilitat de realitzar aquest itinerari. Sembla que els projectes actuals van en aquesta línia, la de començar a qualificar diferents feines dins els tallers, i a poder assegurar un itinerari als interns.

En segon lloc, sembla que no existeix una figura concreta que s'encarregui d'avaluar el procés d'adquisició de les habilitats laborals dels interns. És possible que aquesta funció les estiguin assumint altres personalitats, com són els encarregats dels tallers o els educadors dels equips de tractament, cada un des d'una perspectiva diferent degut a la diferenciació en el tracte. En el cas de l'encarregat dels tallers, el tracte és de intern a intern, i en el cas dels educadors, el tracte és de professional a intern. La informació que transmeten els treballadors a cada una d'aquestes figures és molt diferent. L'avaluació, en el seu defecte, es realitza en el sentit que es duu a terme un control de la tasca laboral, en el sentit de l'assistència als tallers, de la constància, del destí al que l'intern dedica els seus ingressos, etc., però no es verifica que un intern adquireix i consolida correctament aquestes habilitats.

En tercer lloc, tenim la variable de la coordinació entre els tallers penitenciaris i la resta d'activitats de tractament. En aquest sentit, sembla que, des dels CP, es preveu i es lluita per a que es produeixi aquesta coordinació. La línia d'actuació dels centres va en el sentit que els interns no puguin doblar els torns de treball, per una banda, per a poder deixar la resta de torns com a llocs lliures que puguin ocupar altres interns, i així augmentar la població activa del centre, i per una altra banda, per a preveure el torn lliure com a moment de realitzar les activitats de tractament. Sembla que aquest és un element que els centres reivindiquen davant el CIRE, com a gestor dels tallers. Per una altra banda, veiem que aquesta coordinació no es preveu de la mateixa manera entre la formació, la qual és totalment incompatible amb els programes i activitats en la mateixa franja horària del curs.

Pel que fa a la variable del sistema de remuneració, hem pogut veure com el sistema actual es basa en la mesura de l'escandall, que en aquest cas es tradueix a un règim de salaris per producció. S'ha vist que hi ha molta diferència, en termes salarials, entre els diferents tallers, i això genera conflictes a l'hora de l'accés a aquests. També hi ha diferències salarials entre les diferents posicions que un intern pot

ocupar als tallers. Persones amb majors qualificacions poden obtenir una major remuneració. Els encarregats poden arribar a cobrar el doble que els peons.

Actualment s'està treballant i intentant implantar un nou model retributiu, encaminat en la línia d'arribar al sou mínim interprofessional per als tallers. De moment, s'ha aprovat al CP de dones i a joves, tot i que, per centres com a Brians 2 o Quatre Camins, es considera que, actualment, un sistema d'aquest tipus és inviable econòmicament.

Pel que fa a la cinquena variable, els horaris laborals, sembla que aquests s'assimilen bastant a les jornades laborals del mercat lliure. Els interns realitzen torns de mitja jornada (els quals es distribueixen entre el matí i la tarda), és a dir, de quatre hores, i tenen la possibilitat de fer un doble torn. L'excepció es troba en els interns que realitzen tasques de responsabilitat, com els encarregats o els verificadors, que realitzen torns de jornada completa.

En el cas de l'estructura de la formació professional, és una variable que només vàrem tractar en les entrevistes realitzades al CIRE, encarregats de dur a terme aquesta formació. A la formació es pot accedir en segon grau, i aquesta es certifica mitjançant el SOC, un sistema que permet no saber d'on s'ha obtingut el certificat, cosa que redueix els estigmes d'haver-lo obtingut a la presó. La formació es reserva per un perfil d'interns que estableix el mateix SOC. Un dels requisits és la documentació en regla, per tant, tots aquells interns que es trobin en una situació administrativa irregular, no tindran accés a la formació, i en conseqüència, tampoc a molts llocs dels tallers que necessiten una formació especialitzada.

Pel que fa a les opinions sobre els espais i condicions laborals, els interns estan supervisats per un especialista del centre de prevenció de riscos laborals, i s'aplica la seguretat d'higiene en el treball, igual que en qualsevol empresa del carrer, igual que la qualitat en els productes i la dotació de mesures de protecció per als treballadors.

Per últim, hem pogut veure com no s'ha plantejat ni tampoc es preveu en un futur cap tipus de sistema de motivació dels interns. No es considera adequat un sistema



de rotació de plantilla, ni que els interns puguin canviar de tipus de tallers, una vegada transcorregut un cert temps en un mateix taller. A cuina sembla que si es preveu una espècie de rotació, com per exemple, treballar per temporades (una a plats freds, una a plats calents, una a distribució...) però no en altres espais.

Fins aquí hem descrit els resultats extrets en relació a les variables d'anàlisi que s'havien plantejat en aquest treball. Com hem dit, durant la realització de les entrevistes van sorgir una sèrie de temes que s'han codificat a través de codis emergents, que considerem importants esmentar.

Un d'aquests fa referència als "problemes" que els professionals detecten. En algunes entrevistes, s'anomena com a punt feble principal dels tallers el fet de poder oferir més llocs de feina, ja que això actualment provoca tenir llistes d'espera molt "castigades" i, una vegada han esperat tant per obtenir la feina, després aquesta és poc remunerada, cosa que facilita màfies i mercat negre. També s'anomenen problemes greus amb la qüestió d'estrangeria, i el fet de poder oferir un itinerari als interns per a determinats tallers, una vegada compleixen la condemna.

També es va comentar com duu a terme la seva gestió el CIRE. Sembla que actualment han començat a seguir una línia d'homogeneïtzació dels procediments, per tal d'igualar les diferents gestions i que tots els centres funcionin igual, ja que tenien problemàtiques de diferenciacions massa grans entre els diferents centres i entre els tallers dels mateixos centres. L'evolució política marca les tendències que es segueixen. Per exemple, un dels punts diferenciadors que hem detectat són els criteris de selecció que estableix cada centre a l'hora que un intern sol·liciti un lloc de treball. Els criteris són aproximadament els mateixos, però sembla que en cada centre no es dona preeminència als mateixos criteris.

#### **4.2. Qüestionaris**

En primer lloc, per tal d'establir el perfil dels participants, se'ls feien una sèrie de preguntes relacionades amb el gènere, el CP en el qual treballa actualment i la professió que està exercint en dit centre.

En general, la meitat de les afirmacions dels qüestionaris estan relacionades amb l'actual organització dels tallers, les quals hem redactat en positiu, ja que d'aquesta manera, puntuacions altes senyalarien que els professionals estarien satisfets amb l'actual organització dels tallers. La resta d'afirmacions senyalarien mancances que possiblement tindrien els tallers actualment, i de la mateixa manera, puntuacions altes en aquests ítems senyalarien que hi ha una sèrie d'elements que podrien estar subjectes a millores en relació a l'organització dels tallers.

Per tal de dur a terme l'anàlisi de les respostes obtingudes, s'han seleccionat els ítems que valoren afirmacions positives (són els ítems 1, 2, 3, 4, 5, 9, 11, 13, 16, 17) i els que valoren mancances dels tallers (són els ítems 6, 7, 8, 10, 12, 14, 15) i es sumaran les puntuacions obtingudes (molt d'acord = 5, d'acord = 4, indiferent = 3, en desacord = 2, molt en desacord = 1).

Es considera que si el resultat obtingut del sumatori dels ítems positius es situa entre el 10 i el 23, l'opinió que tenen els professionals sobre l'actual organització dels tallers és més aviat negativa, i per tant no satisfactòria. Si el resultat es situa entre les puntuacions 24 i 36, es considera que l'opinió es troba en un punt mig, i si el resultat es situa entre les puntuacions 37 i 50, es considera que l'opinió dels professionals és positiva i, per tant, satisfactòria amb l'actual organització dels tallers.

En el cas dels ítems que ressalten les mancances dels tallers, es seguirà el mateix procediment, però a la inversa. Si els resultats obtinguts es situen entre les puntuacions 7 i 16, es considerarà que els professionals consideren que els tallers tenen poques mancances i estan ben organitzats, si es situen entre les puntuacions 17 i 25, es considerarà que es troba en un punt mig, i si es situen entre les puntuacions 26 i 35, interpretem que els professionals ressalten que el sistema actual té moltes mancances.

A l'annex 9 es pot consultar el model de qüestionari que es va realitzar, i entre els annexos 10 i 11 es poden consultar els resultats obtinguts, tant a nivell individual com a nivell grupal, recollits en una sèrie de taules (resultats individuals) i gràfiques (resultats grupals).

Pel que fa als resultats, veiem com la mitjana de l'opinió dels professionals pel que fa als ítems positius es troba en  $\bar{X} = 25$ . Com hem dit abans, aquesta puntuació es troba entre el rang que hem anomenat “mig”. D'això podem concloure que els professionals no tenen una opinió molt negativa sobre l'actual organització dels tallers penitenciaris, de fet, si observem les gràfiques (annex 11), podem observar com les opinions són molt variades. Pràcticament les podríem situar en un 50% i 50% (no exacte) de les opinions que consideren que l'actual organització dels tallers és bona i els que consideren que no acaba d'aconseguir que els interns adquireixin o consolidin habilitats laborals. Aquells ítems relacionats amb les infraestructures i la qualitat dels tallers han estat valorats molt positivament, en contraposició al 57,1% dels participants que valora com a “en desacord” a l'afirmació “*les condicions laborals dels tallers penitenciaris són adequades*”. Dels ítems valorats més negativament destaquen aquells relacionats amb el sistema de remuneració, la insatisfacció dels interns amb la tasca que duen a terme als tallers i la gestió que duu a terme el CIRE.

Pel que fa a la resta d'ítems, aquells que senyalaven mancances, la mitjana obtinguda és  $\bar{X} = 28.6$  que, com veiem, es situa dins el rang que hem establert com a senyal que el sistema actual d'organització i gestió dels tallers té moltes mancances.

Podem veure que la majoria de professionals estan d'acord amb el fet que, per tal de dur a terme una millora, el primer pas és una major inversió pública. Igualment, consideren necessària l'existència d'una figura que s'encarregui de verificar el procés d'adquisició de les habilitats laborals dels interns, igual que l'existència d'un sistema de promoció dels interns, com hem plantejat anteriorment.

Destacaríem l'ítem 10, en el qual es valorava el nivell d'acord amb la necessitat de l'existència d'un sistema de motivació dels interns i s'ha puntuat molt positivament. Veiem que, segons l'opinió dels professionals, els interns tenen moltes queixes relacionades amb les condicions laborals dels tallers, igual que molta demanda per accedir als tallers.

Els professionals han valorat positivament la necessitat d'augmentar la plantilla dels tallers, per tal de donar una solució al problema de les llistes d'espera.

## El treball penitenciari L'inici de la reinserció sociolaboral

Per últim, destacaríem també l'ítem 16, on podem veure clarament la necessitat de reformulació i millora dels tallers penitenciaris que perseguim en aquest projecte, ja que com podem veure, el 71,4% dels participants i el 28,6%, han valorat com a “en desacord” i “molt en desacord”, respectivament, l’afirmació: *“els tallers penitenciaris tenen una bona organització i no s'hauria de canviar res”*.

Per últim, es va preveure deixar al final del qüestionari una pregunta oberta per si els professionals consideraven necessària l’aportació d’alguna opinió que no haguessim tingut en compte.

Alguns consideren que els llocs poc qualificats, no haurien de tenir un salari totalment variable condicionat a la producció, i per l'altre banda, caldria tenir en compte les obligacions de pagament de la responsabilitat civil i altres necessitats per a interns que es trobin en llocs millor remunerats i qualificats.

Es critica la forma d’adjudicació de les places, el fet que ja hem comentat del desdoblament de les jornades laborals i el temps d’espera. Es comenta que fa falta un major control.

Altres participants comenten que si és pretén que els interns adquireixin habilitats laborals i no s'agafa a interns que tenen dificultats i se'ls acompanya en el procés, només servirà per aquells que ja tenen hàbits laboral a l'exterior, per tant, l'objectiu rehabilitador es perd.

## 5. Conclusions

---

És evident que els resultats que hem extret en aquesta recerca són temptatius i amb un abast de generalització certament limitat. De totes maneres, aquests resultats sembla que van en la línia d'afirmar la hipòtesi que ens plantejàvem a l'inici d'aquesta investigació, i que, per tal de poder dur a terme la tasca de reinserció sociolaboral dels interns d'una forma efectiva i eficient, seria molt necessari incorporar al sistema penitenciari actual les recomanacions que estableix el Llibre Blanc del Treball Penitenciari en les presons europees. Tot això, però, no serà possible sense una major inversió pública cap aquest àmbit, per poder dur a terme les millores necessàries, encaminades a assimilar l'organització i la gestió dels tallers penitenciaris a les condicions del mercat lliure.

Una de les primeres necessitats detectades seria la d'assimilar el treball productiu a altres formes de treball penitenciari, com la gestió dels serveis auxiliars de la presó (servei de fleca, cuina, bugaderia...), les quals són les més desenvolupades en l'actualitat. Això permetria reduir les diferències entre els diferents tallers, i en conseqüència, el malestar. De la mateixa manera, aquests serveis són els únics que, en l'actualitat, permeten que l'intern pugui consolidar un itinerari. Considerem que aquest és un punt essencial a tenir en compte, i que hauria de ser una de les propostes centrals del futur pla de millora que es derivaria d'aquesta recerca.

En segon lloc, creiem que s'ha de seguir treballant sobre els projectes actuals encaminats a establir un sistema de remuneració de les activitats dels tallers productius just, en la línia d'arribar a establir un sou mínim interprofessional.

En tercer lloc, també considerem tractar com un dels punts centrals de futures propostes la qüestió que rodeja el tema de l'estrangeria. Tal i com senyala González (2016), a través de l'aprovació de les lleis d'estrangeria, durant les darreres dècades, s'ha construït als migrants com una categoria de risc. La població immigrant ja sofreix un alt nivell de discriminació, el qual s'accentua en un centre penitenciari, fins al punt, com hem vist, que no poden ni accedir a una formació reglada, per tal d'arribar a aprendre un ofici i, una vegada complida la condemna, desenvolupar la seva vida de manera normalitzada.

A més dels punts que acabem d'apuntar, senyalaríem la necessitat de l'existència de la figura que s'encarregui de verificar el procés d'adquisició de les habilitats laborals dels interns, que fins ara no existeix, sobretot pels casos que es sap d'avant mà que no tenen una trajectòria laboral consolidada (i, en molts casos, ni tan sols iniciada). Aquesta figura podria ser suplerta per un tècnic d'inserció laboral, el qual realitza accions orientades a la incorporació de persones en el mercat laboral, o també d'un integrador social. Igualment, senyalaríem la necessitat d'existència d'un sistema de motivació dels interns, per les qüestions ja plantejades.

Per últim, senyalaríem un tema que ha estat molt recurrent i que la majoria de professionals han senyalat com una necessitat important a abordar, que és la de les jornades laborals i la possibilitat de fer dobles torns. En un lloc, com és un centre penitenciari, en que l'accés als tallers té tanta demanda, no s'hauria de preveure el desdoblament de torns, ja que és la manera de poder fer un augment de plantilla. D'aquesta manera, no només hi hauria la possibilitat que més interns puguin accedir a un lloc de treball, sinó que més interns puguin ocupar llocs de responsabilitat i ascendir de posició en funció de la seva experiència, és a dir, que no hi hagi un sol encarregat per taller, que en pugui haver més d'un, que no dobli i que s'encarreguin de diferents tasques.

Pel que fa a les diferents limitacions i obstacles que ha tingut la realització d'aquest treball, la principal que destacaria seria la relacionada amb la mostra que conforma l'anàlisi realitzat i la recopilació de dades, ja que aquesta ha estat menor de la que s'havia plantejat en l'inici del desenvolupament del treball.

De la mateixa manera, per tal de dur a terme un anàlisi complet d'aquest àmbit del sistema penitenciari com són els tallers, considerem completament essencial conèixer quina és la visió dels interns sobre aquest tema, ja que són els destinataris i els qui viuen les conseqüències de l'organització del sistema en la seva pell.

De totes maneres, com ja hem dit, la intenció final d'aquesta recerca és continuar aquesta investigació i estendre l'anàlisi dels tallers penitenciaris que hem començat a realitzar, a tota la resta de centres penitenciaris de Catalunya, per tal d'obtenir uns

## **El treball penitenciari**

### **L'inici de la reinserció sociolaboral**

resultats plausibles i poder fonamentar una proposta de millora que es pugui implantar en els diferents centres, ja que considerem que els resultats obtinguts, tot i ser experimentals, són encoratjadors.

## 6. Referències

---

### 6.1. Referències bibliogràfiques

- <sup>1</sup> Alós-Moner, R.; Esteban, F.; Jódar, P.; Miguélez, F.; Alcaide, V.; López, P. (2011). La inserción laboral de los ex internos de los centros penitenciarios de Cataluña. Barcelona, Generalitat de Catalunya, Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada.
- <sup>2</sup> Área de Investigación y Formación Social y Criminológica (2015). Tasa de reincidencia penitenciaria 2014. Barcelona, Generalitat de Catalunya, Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada.
- <sup>3</sup> Bushway, S. (2003). Employment Dimensions of Reentry: Understanding the Nexus between Prisoner Reentry and Work Reentry and Prison Work Programs. *New York*.
- <sup>4</sup> González, I. (2016). La penalización de los migrantes: irregularidad y cárcel en la construcción del estado neoliberal. *Migraciones*, 39, pp. 123-147.
- <sup>5</sup> Ibáñez, A. & Cid, J. (2016). La reinserció de les persones que finalitzen condemna en règim ordinari. Barcelona, Generalitat de Catalunya, Centre d'Estudis Jurídics i Formació Especialitzada.
- <sup>6</sup> Luque, M.E.; Ferrer, M.; Capdevila, M. (2005). La reincidència penitenciària a Catalunya. Barcelona, Generalitat de Catalunya, Centre d'Estudis i Formació Especialitzada.
- <sup>7</sup> Manzanos, C. (1998). Salir de prisión: la otra condena. *Revista de Servicios Sociales*, 35, pp. 1134-7147.



- <sup>8</sup> Peñafiel, L. (2013). *Políticas carcelarias de reinserción laboral y la reincidencia delictiva*. Ecuador: UTA.
- <sup>9</sup> Petersilia, J. (2003). *When Prisoners Come Home. Parole and Prisoner Reentry*. New York: Oxford University Press.
- <sup>10</sup> Puy, O. & Aliaga, J. M. (2007). *Llibre Blanc del Treball Penitenciari en les presons europees. Organització i gestió dels tallers penitenciaris*. Iniciativa comunitària EQUAL (2<sup>a</sup> convocatòria). Acord de cooperació transnacional PRIMA. Barcelona: CIRE.
- <sup>11</sup> Sampson, R. J. & Laub, J. H. (2001). Understanding Desistance from Crime. *Crime and Justice*, 28, pp. 1-69.
- <sup>12</sup> Uggen, C. (2000). Work as a turning point in the life course of criminals: A duration model of age, employment, and recidivism. *American Sociological Review*, 67, pp. 529-546.
- <sup>13</sup> Wilson, D.B.; Gallagher, C. A; MacKenzie, D. L. (2001). A Meta-Analysis of Corrections-Based Education, Vocation, and Work Programs for Adult Offenders. *Journal of Research in Crime and Delinquency*, 37, pp. 347-68.
- <sup>14</sup> Woodall, J.; Dixey, R.; South, J. (2013). Prisoners' perspectives on the transition from the prison to the community: implications for settings-based health promotion. *Critical Public Health*, 23, pp. 188-200.

## **6.2. Legislació**

- <sup>1</sup> Llei 11/2011, del 29 de desembre, de reestructuració del sector públic per a agilitar l'activitat administrativa. DOGC, núm. 6035, 30 de desembre de 2011.

- <sup>2</sup> Llei 4/1985, de 29 de març, de l'Estatut de l'Empresa Pública Catalana. DOGC, núm. 528, de 12 d'abril de 1985.
- <sup>3</sup> Llei 5/1989, de 12 de maig, de creació del Centre d'Iniciatives per la Reinserció. DOGC, núm. 1143, 17 de maig de 1989; BOE, núm. 131, 2 de juny de 1989 (derogada per la lletra a) de la disposició derogatòria de la Llei 23/2009, de 23 de desembre, del Centre d'Iniciatives per a la Reinserció. DOGC, núm. 5536, 30 de desembre de 2009).

## 7. Annexes

### Annex 1. Fases procés selectiu dels interns als tallers penitenciaris

FASES	CARACTERÍSTICAS
1º. SOLICITUD	El interno solicita el ingreso en la plantilla de talleres mediante una instancia dirigida a un profesional de referencia (generalmente el tutor que le ha sido asignado, miembro del equipo de tratamiento y observación de cada módulo o unidad en que resida el interno).
2º. REVISIÓN	La petición debe ser aprobada por el tutor correspondiente (que ha de comprobar la compatibilidad entre el trabajo en talleres y otras actividades obligatorias incluidas en el plan individual de tratamiento del interno en cuestión).
3º. APROBACIÓN E INCLUSIÓN COMO CANDIDATO	Una vez aprobada, la petición es trasladada al pedagogo del centro para su inclusión en la lista oficial de candidatos para cubrir vacantes (es una lista de espera debidamente numerada por orden de petición). La lista se actualiza diariamente y una copia se entrega cada semana al subdirector de tratamiento.
4º. ADMISIÓN EN LA LISTA DE ESPERA	El interno recibe respuesta sobre fecha prevista de incorporación a un puesto de trabajo o, en caso de no haber vacantes, se le informa del número que le corresponde en la lista de espera en la que consta incluido.
5º. REVISIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN	El pedagogo del centro revisa que los candidatos en espera cuenten con documentación acreditativa (DNI en el caso de reclusos nacionales, en el caso de extranjeros es suficiente contar con la orden judicial de ingreso en prisión)* y comunica el listado al médico del centro para que pueda expedir un comunicado sobre compatibilidad entre el estado de salud del candidato y la posibilidad de ejercer un trabajo productivo.
6º. ADJUDICACIÓN DEL PUESTO	La Junta de Tratamiento recibe a través del pedagogo la oferta de vacantes confeccionada por el CIRE (ordenada en un catálogo y con periodicidad semanal). Decide la adjudicación final según criterios objetivos establecidos por la normativa vigente (Real Decreto 782/2001 y Ley Orgánica General Penitenciaria).

*\* De conformidad con lo establecido en la Resolución del Director General de Ordenación de las Migraciones (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales) de 4 de diciembre de 2002.*

Font: Puy i Aliaga, 2007.

## Annex 2. Consentiments informats dels participants a les entrevistes

---

El propòsit d'aquesta fitxa de consentiment és proveir als participants en aquesta investigació amb una clara explicació de la naturalesa de la mateixa, així com del seu rol en ella com a participants.

La present investigació és conduïda per Laura Gelabert Rigo de la Universitat Autònoma de Barcelona. La meta d'aquest estudi és fer un anàlisi de l'organització i gestió actual dels tallers penitenciaris per tal de poder detectar els punts més forts i febles i així poder plantejar un pla de millora futur, atenent la importància que tenen els tallers penitenciaris i l'adquisició d'habilitats laborals per a la reinserció social dels interns.

Si vostè accedeix a participar en aquest estudi, se li demanarà respondre preguntes en una entrevista. El que conversem durant aquestes sessions es gravarà, de manera que l'investigador pugui transcriure després les idees que vostè hagi expressat.

La participació en aquest estudi és estrictament voluntària. La informació recollida serà confidencial i no es farà servir per a cap altre propòsit fora dels d'aquesta investigació. Un cop transcrites les entrevistes, els enregistraments es destruiran.

Si té algun dubte sobre aquest projecte, pot fer preguntes en qualsevol moment durant la seva participació en ell. Igualment, pot retirar-se del projecte en qualsevol moment sense que això el perjudiqui de cap manera. Si alguna de les preguntes durant l'entrevista li semblen incòmodes, té vostè el dret de fer-se'l saber a l'investigador o de no respondre-les.

Des de ja li agraïm la seva participació.

---

Estat d'acord amb participar voluntàriament en aquesta investigació, conduïda per Laura Gelabert Rigo. He estat informat (a) que la meta d'aquest estudi és fer un anàlisi de l'organització i gestió actual dels tallers penitenciaris per tal de poder detectar els punts més forts i febles i així poder plantejar un pla de millora futur, atenent la importància que tenen els tallers penitenciaris i l'adquisició d'habilitats laborals per a la reinserció social dels interns

M'han indicat també que hauré de respondre preguntes en una entrevista.

Reconec que la informació que jo proveeixi en el curs d'aquesta investigació és estrictament confidencial i no serà utilitzada per a cap altre propòsit fora dels d'aquest estudi sense el meu consentiment. He estat informat que puc fer preguntes sobre el projecte en qualsevol moment i que puc retirar-me del mateix quan així ho decideixi, sense que això impliqui cap perjudici per a la meua persona, i que el meu nom apareixerà en la investigació.

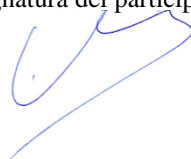
---

Nom del Participant

Signatura del participant

Data

Salvador Fernández  
Sánchez



14-5-18

## El treball penitenciari L'inici de la reinserció sociolaboral

### Consentiment informat per a participants d'investigació

El propòsit d'aquesta fitxa de consentiment és proveir als participants en aquesta investigació amb una clara explicació de la naturalesa de la mateixa, així com del seu rol en ella com a participants.

La present investigació és conduïda per Laura Gelabert Rigo de la Universitat Autònoma de Barcelona. La meta d'aquest estudi és fer un anàlisi de l'organització i gestió actual dels tallers penitenciaris per tal de poder detectar els punts més forts i febles i així poder plantejar un pla de millora futur, atenent la importància que tenen els tallers penitenciaris i l'adquisició d'habilitats laborals per a la reinserció social dels interns.

Si vostè accedeix a participar en aquest estudi, se li demanarà respondre preguntes en una entrevista. El que conversem durant aquestes sessions es gravarà, de manera que l'investigador pugui transcriure després les idees que vostè hagi expressat.

La participació en aquest estudi és estrictament voluntària. La informació recollida serà confidencial i no es farà servir per a cap altre propòsit fora dels d'aquesta investigació. Un cop transcrites les entrevistes, els enregistraments es destruiran.

Si té algun dubte sobre aquest projecte, pot fer preguntes en qualsevol moment durant la seva participació en ell. Igualment, pot retirar-se del projecte en qualsevol moment sense que això el perjudiqui de cap manera. Si alguna de les preguntes durant l'entrevista li semblen incòmodes, té vostè el dret de fer-se'l saber a l'investigador o de no respondre-les.

Des de ja li agraïm la seva participació.

---

Estic d'acord amb participar voluntàriament en aquesta investigació, conduïda per Laura Gelabert Rigo. He estat informat (a) que la meta d'aquest estudi és fer un anàlisi de l'organització i gestió actual dels tallers penitenciaris per tal de poder detectar els punts més forts i febles i així poder plantejar un pla de millora futur, atenent la importància que tenen els tallers penitenciaris i l'adquisició d'habilitats laborals per a la reinserció social dels interns

M'han indicat també que hauré de respondre preguntes en una entrevista.

Reconec que la informació que jo proveeixi en el curs d'aquesta investigació és estrictament confidencial i no serà utilitzada per a cap altre propòsit fora dels d'aquest estudi sense el meu consentiment. He estat informat que puc fer preguntes sobre el projecte en qualsevol moment i que puc retirar-me del mateix quan així ho decideixi, sense que això impliqui cap perjudici per a la meua persona, i que el meu nom apareixerà en la investigació.

---

Nom del Participant

CARLES VICENI Jové

Signatura del participant



Data

16.05.2018

## El treball penitenciari L'inici de la reinserció sociolaboral

### Consentiment informat per a participants d'investigació

El propòsit d'aquesta fitxa de consentiment és proveir als participants en aquesta investigació amb una clara explicació de la naturalesa de la mateixa, així com del seu rol en ella com a participants.

La present investigació és conduïda per Laura Gelabert Rigo de la Universitat Autònoma de Barcelona. La meta d'aquest estudi és fer un anàlisi de l'organització i gestió actual dels tallers penitenciaris per tal de poder detectar els punts més forts i febles i així poder plantejar un pla de millora futur, atenent la importància que tenen els tallers penitenciaris i l'adquisició d'habilitats laborals per a la reinserció social dels interns.

Si vostè accedeix a participar en aquest estudi, se li demanarà respondre preguntes en una entrevista. El que conversem durant aquestes sessions es gravarà, de manera que l'investigador pugui transcriure després les idees que vostè hagi expressat.

La participació en aquest estudi és estrictament voluntària. La informació recollida serà confidencial i no es farà servir per a cap altre propòsit fora dels d'aquesta investigació. Un cop transcrits les entrevistes, els enregistraments es destruiran.

Si té algun dubte sobre aquest projecte, pot fer preguntes en qualsevol moment durant la seva participació en ell. Igualment, pot retirar-se del projecte en qualsevol moment sense que això el perjudiqui de cap manera. Si alguna de les preguntes durant l'entrevista li semblen incòmodes, té vostè el dret de fer-se'l saber a l'investigador o de no respondre-les.

Des de ja li agraïm la seva participació.

---

Estic d'acord amb participar voluntàriament en aquesta investigació, conduïda per Laura Gelabert Rigo. He estat informat (a) que la meta d'aquest estudi és fer un anàlisi de l'organització i gestió actual dels tallers penitenciaris per tal de poder detectar els punts més forts i febles i així poder plantejar un pla de millora futur, atenent la importància que tenen els tallers penitenciaris i l'adquisició d'habilitats laborals per a la reinserció social dels interns

M'han indicat també que hauré de respondre preguntes en una entrevista.

Reconec que la informació que jo proveeixi en el curs d'aquesta investigació és estrictament confidencial i no serà utilitzada per a cap altre propòsit fora dels d'aquest estudi sense el meu consentiment. He estat informat que puc fer preguntes sobre el projecte en qualsevol moment i que puc retirar-me del mateix quan així ho decideixi, sense que això impliqui cap perjudici per a la meua persona, i que el meu nom apareixerà en la investigació.

---

Nom del Participant

Raquel Olea

Signatura del participant



Data

18-5-18

## El treball penitenciari L'inici de la reinserció sociolaboral

### Consentiment informat per a participants d'investigació

El propòsit d'aquesta fitxa de consentiment és proveir als participants en aquesta investigació amb una clara explicació de la naturalesa de la mateixa, així com del seu rol en ella com a participants.

La present investigació és conduïda per Laura Gelabert Rigo de la Universitat Autònoma de Barcelona. La meta d'aquest estudi és fer un anàlisi de l'organització i gestió actual dels tallers penitenciaris per tal de poder detectar els punts més forts i febles i així poder plantejar un pla de millora futur, atenent la importància que tenen els tallers penitenciaris i l'adquisició d'habilitats laborals per a la reinserció social dels interns.

Si vostè accedeix a participar en aquest estudi, se li demanarà respondre preguntes en una entrevista. El que conversem durant aquestes sessions es gravarà, de manera que l'investigador pugui transcriure després les idees que vostè hagi expressat.

La participació en aquest estudi és estrictament voluntària. La informació recollida serà confidencial i no es farà servir per a cap altre propòsit fora dels d'aquesta investigació. Un cop transcrites les entrevistes, els enregistraments es destruiran.

Si té algun dubte sobre aquest projecte, pot fer preguntes en qualsevol moment durant la seva participació en ell. Igualment, pot retirar-se del projecte en qualsevol moment sense que això el perjudiqui de cap manera. Si alguna de les preguntes durant l'entrevista li semblen incòmodes, té vostè el dret de fer-se'l saber a l'investigador o de no respondre-les.

Des de ja li agraïm la seva participació.

---

Estic d'acord amb participar voluntàriament en aquesta investigació, conduïda per Laura Gelabert Rigo. He estat informat (a) que la meta d'aquest estudi és fer un anàlisi de l'organització i gestió actual dels tallers penitenciaris per tal de poder detectar els punts més forts i febles i així poder plantejar un pla de millora futur, atenent la importància que tenen els tallers penitenciaris i l'adquisició d'habilitats laborals per a la reinserció social dels interns

M'han indicat també que hauré de respondre preguntes en una entrevista.

Reconec que la informació que jo proveeixi en el curs d'aquesta investigació és estrictament confidencial i no serà utilitzada per a cap altre propòsit fora dels d'aquest estudi sense el meu consentiment. He estat informat que puc fer preguntes sobre el projecte en qualsevol moment i que puc retirar-me del mateix quan així ho decideixi, sense que això impliqui cap perjudici per a la meua persona, i que el meu nom apareixerà en la investigació.

---

Nom del Participant

Signatura del participant

Data

Gisela Gil



18-05-18

### **Annex 3. Transcripció entrevista a Antonio Sánchez, pedagog de Quatre Camins**

---

**Entrevistadora:** Empiezo con un par de preguntas sobre su trayectoria laboral y profesional y después entramos en el tema de los talleres.

**Antonio:** Venga.

**Entrevistadora:** ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en el sistema penitenciario?

**Antonio:** Haré 27 años este diciembre.

**Entrevistadora:** ¿Cómo definiría su experiencia?

**Antonio:** Satisfactoria. En estos años he ocupado diferentes puestos en diferentes ámbitos, medio abierto, jóvenes, aquí, de educador, de pedagogo, de funcionario y en todos me han aportado cosas.

**Entrevistadora:** ¿Qué conocimientos tiene sobre cómo se gestionaba el trabajo penitenciario, o lo que ahora conocemos como talleres penitenciarios, antes de la creación del CIRE?

**Antonio:** CIRE lleva muchos años, muchos años, antes de que yo llegara... mmm... antes de CIRE no sabría decirte cómo funcionaba. No se si ha sido una mejora o no.

**Entrevistadora:** ¿Cuáles son sus competencias con relación a los talleres penitenciarios?

**Antonio:** A ver,... yo estoy ocupando un puesto de pedagogo, junto con mi compañero Albert,... (*lo señala*) qué guapo es... y somos los encargados por la parte de la dirección del centro en hacer de punto de unión, del nexo, entre lo que son los equipos multidisciplinares y la junta de tratamiento y los talleres productivos y CIRE en general.

**Entrevistadora:** ¿Qué criterios de selección se tienen en cuenta a la hora de incorporar un nuevo interno en el taller?



**Antonio:** El primero es la demanda, la demanda del interno. Solicitamos que el interno quiera trabajar, ese es el requisito número uno, y después hay una serie de variables que se van estudiando, ... pues hacia trabajar a talleres, ... que se van estudiando en función de ... del momento.

**Antonio:** Como criterio más general es la antigüedad en la solicitud de la demanda, y después estudian, en casos muy concretos, necesidades socioeconómicas, perfil ... si es una actividad terapéutica, por parte, por ejemplo, de internos de psiquiatría, o... mmm... también se valora si CIRE necesita un determinado especialista y si ese especialista está disponible, que serían las necesidades productivas de los talleres.

**Entrevistadora:** Vale. Emm... y, en caso de que soliciten trabajar, ¿qué criterios utilizan para colocarlos en un taller productivo o en otro?

**Antonio:** Es que esto ya no lo hacemos nosotros, ya lo hace CIRE. Evidentemente la especialidad... primero, serían las vacantes, quiero decir, si un taller necesita incorporar un señor para el taller de costura, todas las entrevistas son para ofrecer un puesto de trabajo allá. El interno puede rechazar, ... puede aceptar o puede rechazar. En caso de rechazar, claro, se va al final de la lista de espera.

**Antonio:** Y después hay otra, que es la variable que te habla de la especialización. Gente que, u ha trabajado en otros centros, pues cosiendo ... o haciendo lo que sea, y esto se valora más.

**Entrevistadora:** Vale.

**Antonio:** Pero le asignan un taller a uno o a otro, lo hace CIRE.

**Entrevistadora:** ¿Qué finalidad cree que tienen los talleres penitenciarios?

**Antonio:** En el ámbito ... a ver ... yo te hablo desde la óptica de ... de la reinserción, de la rehabilitación, que es de lo que yo trabajo. Si yo trabajara en CIRE, pues diría, no, ofrecer dinero a los internos, no, va más allá que ofrecer dinero. Los talleres están ofreciendo una ocupación, una ocupación, que revierte en el interno, de manera económica, que cobran un sueldo, y va más allá porque ayuda a tener el tiempo ocupado, y ocupado de una manera positiva, no ocupado ... eh, en cualquier

actividad, es un ... te devuelve la imagen. A muchos de los internos, con la autoestima baja, que están aquí, pues agobiados en la prisión, te devuelve la imagen que ellos son capaces de trabajar, ... ¿has estado en los talleres?

**Entrevistadora:** Sí.

**Antonio:** ¿Has visto los talleres como son, ...?

**Entrevistadora:** Sí.

**Antonio:** Quiero decir mmm ... igual que cualquier taller de la calle. Eh... les devuelve una imagen de sí mismos, como personas socialmente productivas, que son capaces de mantenerse aquí en la prisión e incluso en alguno de los casos, eh... ganar el suficiente dinero como para ayudar a las familias en el exterior. Claro, el ... el interés de los internos por trabajar es ... es evidente, ¿no?

**Entrevistadora:** ¿Entonces cree que el sistema retributivo es justo, o sea, si lo comparamos con el mercado libre o el de la calle?

**Antonio:** Sí. Te explico. El... la óptica del empresario que contrata dirá que no es que sea justo, es justísimo, porque pagan unas cantidades desorbitadas. La óptica del señor que está trabajando dirá que es injusto porque trabajas más de lo que cobras... El, ... a pesar de no ser competencia nuestra como pedagogos, eh... ni como centro... la manera en que se tasa el valor productivo se hace a través de una medida que se llama “escandallo”, se coge una serie de piezas y el tiempo que se tarda en elaborar esa pieza, ese tipo de trabajo es lo que se valora y se utiliza como referente para, para cobrar el trabajo realizado.

**Antonio:** Nos encontramos con un abanico que hay determinadas faenas que están muy mal pagadas, porque para poder obtener una retribución suficiente, pues tienes que dedicarles muchas muchas horas, y hay otras que son más aceptables, pero que requieren una especialización.

**Antonio:** Por ejemplo, ahora ya no está, pero teníamos un taller de soldadura en el que ...

**(interrupción)**

**Entrevistadora:** ¿Existe algún sistema que verifique si efectivamente los internos consolidan las habilidades laborales?

**Antonio:** A ver, estamos en un centro de adultos. Muchos de ellos ya tenían una experiencia laboral previa a su ingreso a prisión, eh... lo que pasa es que los trabajos que se ofrecen, eh... hay algunos que necesitan un curso de formación previa. Si que se les forma en prevención de riesgos laborales, en medidas de seguridad, en organización del entorno de trabajo... pero claro, eh... fuera del curso de formación ocupacional de confección industrial, actualmente no hay ninguna capacidad laboral que... pero claro, aquí podríamos saber si una persona es capaz de aguantar una serie de meses asistiendo al trabajo, la constancia, el... la producción que realiza... significa que, bueno, que ha adquirido unas..., una constancia, una serie de valores asociados al trabajo...

**Entrevistadora:** Entonces, ¿cree que sería necesaria la existencia de un sistema de este tipo?

**Antonio:** ¿De evaluación?

**Entrevistadora:** Sí, más o menos.

**Antonio:** Pero es que la evaluación se realiza, porque, por ejemplo, el señor que no cumple con su faena encargada, se le da de baja, un señor que no asiste, se le da de baja, igual que cualquier persona de la calle, quiero decir, lo que es la normativa en la relación laboral que se establece es la que está regida en el estatuto de los trabajadores, como cualquier trabajador de la calle.

**Antonio:** Y de cara a los equipos de tratamiento, el ... el hecho de que un señor trabaje o no trabaje, y la duración de ese trabajo es importante, se valora... y el destino que dedica el dinero que cobra, si lo dedica a sus gastos personales, si ayuda a la familia, si lo dedica a pagar la responsabilidad civil... claro, esta ya es una evaluación del... ¿sí?

**Entrevistadora:** Vale, ... y como están organizados los talleres penitenciarios, ..., ¿existen diferentes niveles de cualificación?

**Antonio:** Sí. Están, ... claro..., y por ejemplo te estaba hablando antes de un perfil determinado de personas, mmm ... psiquiátricas, que hacen trabajos de un carácter terapéutico, las faenas que se le encargan son de baja cualificación. Ehh... antes te estaba hablando de la formación, por ejemplo, y hay cursos de carretillero, para utilizar los toros mecánicos, para cargar y descargar... están los encargados de los responsables de cada área de talleres, si, si...

**Entrevistadora:** ¿Y sabe si hay diferencias salariales en función del nivel de cualificación?

**Antonio:** Sí, sí, evidente, igual que en la calle. El que se encargado, es encargado y cobra más, porque es un puesto de responsabilidad. No es lo mismo un señor que solamente aprieta tornillos, que un señor que está al final de la línea de producción donde se verifica la calidad del producto que determina el montaje.

**Antonio:** Se está trabajando mucho para... para empresas automovilísticas y el nivel de calidad que exigen las empresas a los proveedores es muy alto, entonces, por ejemplo, si hay una partida de cables defectuosos devuelven absolutamente toda la producción de la semana, entonces genera unos gastos.

**Entrevistadora:** Entonces, ¿se tiene en cuenta la experiencia anterior del interno al acceder al taller?

**Antonio:** Sí, sí. Claro, un señor que había trabajado anteriormente en talleres y que conocemos, o que el CIRE tiene constancia, pues de su valía, se le puede hacer un encargo que no a un señor desconocido, o que su trayectoria anterior ha sido irregular.

**Entrevistadora:** Vale.

**Entrevistadora:** ¿La actual organización de los talleres permite compaginarlos con las otras actividades de tratamiento?

**Antonio:** Sí, no solamente lo permite, sino que se potencia por parte de los equipos.

**(interrupción)**

**Antonio:** Seguimos... me estabas hablando de los equipos de tratamiento y del trabajo productivo. No se puede, sino que además se debe. Por parte de la dirección del centro se procura que la gente trabaje solamente en un turno de cuatro horas, de mañana o de tarde, para que puede dedicar el otro turno a programas específicos que estén marcados en su PIT, en su programa individual, o la escuela, o a actividades lúdicas, de ocio y demás... eh... es la batalla constante que tenemos con CIRE, por parte del centro, porque queremos que cuanta menos gente doble en los talleres, mejor, porque así el trabajo se reparte más, y solamente se permite doblar en algunos casos de puestos muy concretos, y por un periodo determinado. ¿Sí?

**Entrevistadora:** Vale. Sí. ¿Cómo se distribuyen las jornadas laborales de los internos?

**Antonio:** Turno de mañana. Turno de tarde. Desde las ocho y media a la una, y desde las tres y media hasta las siete y media. Son jornadas de cuatro horas.

**Entrevistadora:** O sea, como una media jornada en la calle, ¿no?

**Antonio:** Claro, habitualmente sí.

**Entrevistadora:** ¿Cómo calificaría el ambiente de los talleres? En el sentido de condiciones laborales, si son adecuadas...

**Antonio:** A ver, yo no soy experto, pero insisto, están supervisados por un especialista del centro de prevención de riesgos laborales, es la figura encargada y se aplica la seguridad de higiene en el trabajo igual que en cualquier empresa de la calle. Mmm... control de calidad en los productos, dotación de determinadas medidas de protección para los trabajadores, guantes, utilizar botas antigolpeo y tal. Eh... des de fuera, a partir de las visitas, ¿que todo es mejorable?, supongo que sí, como en cualquier ámbito.

**Entrevistadora:** Bien. Y, ya por último, ¿existe algún sistema de motivación de los internos?

**Antonio:** Te hablo otra vez desde fuera. Imagino que, igual que en cualquier empresa, gente que empieza a... sin conocer el funcionamiento de la línea de producción de una determinada manera, es capaz, con el paso del tiempo, de adquirir, pues

bueno, unos conocimientos, pero eso va dado por el tipo de trabajo y por el perfil de cada persona, no todas las personas son capaces de hacer las mismas cosas y la mayor motivación, evidentemente, es el sueldo. Hay internos que nos insisten en poderse cambiar de taller porque la faena que se realiza en ese taller está mejor pagada y consigues tener más dinero...

**Entrevistadora:** Entonces, ¿el sistema de rotación de plantilla existe?

**Antonio:** No.

**Entrevistadora:** Ah, vale.

**Antonio:** No, el señor que está en un taller está en un taller.

**Entrevistadora:** Pero la posibilidad de ascender, es decir, si tú vas mejorando en tus habilidades laborales, ¿está esa posibilidad de acceder a un puesto de mejor cualificación?

**Antonio:** Claro, el llegar a ser encargado. Pero claro, ¿cuántos encargados hay? Cuatro. ¿Cuánta gente está trabajando en el taller? A lo mejor, sesenta personas. ¿Todos pueden ascender? No, igual que en la facultad, ¿todos pueden llegar a ser rectores? No.

**Entrevistadora:** De acuerdo, muchas gracias por acceder a realizar esta entrevista.

**Antonio:** De nada.

#### **Annex 4. Transcripció entrevista a Carles Vicen, pedagog Brians 2**

---

**Entrevistadora:** En primer lloc, començo amb dues preguntes sobre la seva trajectòria professional dins els sistemes penitenciaris i ja després entro en el tema dels tallers. Llavors, quant temps porta treballant en el sistema penitenciari?

**Carles:** Des del 2004, al sistema penitenciari directament, i això vol dir 14 anys.

**Entrevistadora:** Val, i com definiria la seva experiència?

**Carles:** Positiva, bé.

**Entrevistadora:** Quins coneixements té sobre com es gestionava el treball penitenciari (el que ara coneixem com a tallers penitenciaris) abans de la creació del CIRE?

**Carles:** Jo quan el vaig conèixer ja existia el CIRE, només vaig conèixer la Model que encara s'autogestionava, el sistema d'autogestió anterior al CIRE, que els propis interns i des de la pròpia estructura es feia. Crec que amb el CIRE s'ha professionalitzat, això sí.

**Entrevistadora:** I quines són les seves competències en relació als tallers penitenciaris?

**Carles:** Doncs ara estic de pedagog al centre penitenciari de Brians 2, per tant, soc un dels encarregats de fer la selecció de recursos humans o del personal d'interns, per a que accedeixin a tallers i a altres destinacions exteriors.

**Entrevistadora:** Molt bé, i quins criteris de selecció es tenen en compte a l'hora d'incorporar un nou intern al taller?

**Carles:** Principalment... són aquests: un, el que ve marcat per la llei, que si és penat o preventiu, ha d'haver-hi prioritat amb els penats versus els preventius, i això ho diu el reglament penitenciari. Dos, ehh... es té en compte l'experiència. Tres, es té en compte les necessitats econòmiques personals i familiars. Quatre, es té en compte actualment a Brians 2 el seu PIT, el seu pla individual de tractament, sobretot en la forma de que han de mantenir o aconseguir professionalitat o mantenir activitats laborals, i els que han de pagar multes o responsabilitat civil.

**Carles:** I per últim, una vegada feta aquesta criba, el temps que porten a la llista d'espera. Evidentment, es prioritzen les persones que ja estan, o que han perdut una feina per un canvi de centre i s'han de prioritzar.

**Entrevistadora:** Val. I... per situar a un intern en un tipus de taller o en un altre, utilitzen alguns criteris concrets també?

**Carles:** Mmm... normalment condicionen molt les vacants o les oportunitats que hi hagi. Però... a nivell general, sobretot condiciona l'experiència que tinguin aquests interns, respecte la seva professió o respecte altres tallers que hagin pogut treballar, i després, en alguns casos, un tant per cent en que els equips ens demana adaptació al lloc de treball, perquè són persones amb limitacions físiques o psíquiques que fan que hagin de ser tallers més aviat ocupacionals, de manualitats, o sense gaire habilitat tècnica.

**Entrevistadora:** Val. Llavors, quina finalitat creu que tenen els aquests tallers?

**Carles:** Bé, la finalitat està descrita per el propi reglament i decret. I... intenta el sosteniment personal d'aquestes persones, el desenvolupament de la seva part professional, i després també, conjuntament es dona la seva autoestima, estabilització i la seva prova del que serà la seva vida en realitat a l'exterior.

**Entrevistadora:** I existeix algun sistema que verifiqui si efectivament els interns consoliden les habilitats laborals que es pretenen aconseguir amb els tallers?

**Carles:** Existeixen alguns, però seria molt agosarat dir que sí. Diria que no, en tot cas, alguns d'aquests sistemes, però són l'excepció dels casos. On hi ha un recorregut professional, una millora i una constatació última perquè acaben amb feines exteriors. Això es dona només, a Brians 2, en els casos de cuina, on hi ha possibilitats després de treballar en la cafeteria exterior i finalment incorporació a fora, a través de RecerCaixa, programes Avanç de l'Obra Social..., hi ha una continuïtat laboral, però estem parlant d'un dos, tres, cinc per cent sobre la població treballadora o activa del centre.

**Entrevistadora:** Llavors, creu que seria necessària l'existència d'un sistema d'aquest tipus?



**Carles:** Això és el que ens agradaria..., estendre-ho a profunditzar i que aquests tallers, per exemple, de capacitació mecànica, de instal·lació, de fens, de el tema d'automòbils, tingués aquesta continuïtat que de moment no hem trobat, no hem aconseguit...

**Entrevistadora:** Hem podria parlar sobre com estan organitzats els tallers penitenciaris en aquest centre?

**Carles:** Si, Brans 2 consta, en l'àmbit laboral, de tallers, de quatre tallers. Un primer de capacitats manuals, que seria enganxar etiquetes, *packaging*, li diuen, d'empaquetament, de construcció de tot aquest material, que és d'habilitat maula. Un segon taller, més qualificat, que és on fan els parabrises per la Seat, i per tant, per una empresa subcontractada, i per tant ja hi ha soldadors, mecànics, cadena de muntatge i és de més qualificació. I després hi ha el taller tres i quatre, de tèxtil, on hi ha des dels patrons, els que cusen, els que tallen fils i els que fan més feina de neteja o mecànica.

**Carles:** Deixant a part aquests tallers, també tenim, doncs vuitanta-cinc places de la cuina central, ja que hem de recordar que donem menú set dies a la setmana, pensió completa, a uns mil quatre-cents, mil cinc-cents interns, i bugaderia amb unes quaranta places també, perquè no només fem bugaderia interna, de rentar la roba dels interns, sinó també es fan tasques externes, per sanitat, per alguns gimnasos, etcètera... és una bugaderia que també dona servei a fora.

**Carles:** I després, la pròpia institució, el propi centre, dona feines d'auxiliars, com manteniment, comunicacions, neteja, servei de menjador, etcètera...

**Entrevistadora:** Existeixen diferents nivells de qualificació dins els mateixos tallers?

**Carles:** Si, si que existeixen. I... en algun cas pot haver-hi recorregut i en altres no.

**Entrevistadora:** Val, i això implica que persones que tenen majors qualificacions poden tenir una millor remuneració?

**Carles:** Si.

**Entrevistadora:** Llavors hi ha diferències salarials entre interns?

**Carles:** Si. Una molt clara, a tallers és el que és peó a la cadena de muntatge o el que és encarregat o verificador. Hi ha el verificador de qualitat i l'encarregat, que fins i tot pot cobrar el doble, respecte el peó o el productor.

**Entrevistadora:** I l'actual organització dels talles penitenciaris permet que els interns puguin assistir a altres activitats de tractament?

**Carles:** Si, perquè la majoria tenen contracte de mitja jornada, treballen un torn de matí i un torn de tarda, així dupliquem els espais de treball o els llocs de treball. I alhora permetem que l'altra mitja jornada la facin de tractament.

**Entrevistadora:** Val, llavors les jornades laborals dels interns es divideixen com una mitja jornada?

**Carles:** Principalment si, excepte els encarregats, verificadors, o que tinguin alguna responsabilitat o qualificació, que poden ser de jornada completa.

**Entrevistadora:** Però hi ha algun sistema de promoció per als interns, és a dir, a mesura que vas adquirint habilitats o qualificació, tens la possibilitat d'ascendir de lloc?

**Carles:** Fins ara no, i el que es vol és que a partir d'ara si. I en tot cas, el primer que s'ha fet aquest any és detectar, qualificar, una sèrie de feines, que per accedir-hi abans has hagut de treballar o d'estar treballant en actiu en algun altre espai, siguin tallers o serveis propis del centre. I per tant, ja han qualificat una sèrie de feines que són de major qualificació, en tot cas, de responsabilitat, per això s'ha hagut de demostrar abans que es tenia.

**Carles:** Estem en aquest procés, ens agradaria a més a més implantar una gestió d'aquetes promocions, que li diem, però a dia d'avui encara està en fase d'esborrany.

**Entrevistadora:** I com qualificaria l'ambient dels tallers penitenciaris, en relació a les condicions laborals, la qualitat, etc.?

**Carles:** Això sempre està subjecte a, com a tota presó, a l'ambient regimental de seguretat. Aquesta és la primera base, per tant, això és una cosa que se'ns escapa bastant i va en relació de si hi ha introducció de droga o no, si hi ha l'estabilització

de màfies o no, que es munten i es desmunten, a mesura que des dels serveis de seguretat es van treballant, es van detectant i es van anul·lant. Aquesta és la primera.

**Carles:** La segona és que hi ha tallers, on, com que es cobra segons producció, hi ha producció que és més rendible que d'altra, llavors tenim problemes perquè els interns no volen anar a treballar al tèxtil, perquè està molt mal pagat, i sí que volen anar a treballar a comunicacions o al de l'automòbil, perquè està molt millor remunerat. I això afecta a l'ambient, clar.

**Entrevistadora:** I per últim, existeix algun sistema de motivació de l'intern als tallers? Com per exemple podria ser, algun sistema que ajudi a evitar la sensació de rutina o inutilitat de l'activitat laboral, com per exemple la rotació de plantilla, la participació en altres tallers, etcètera.

**Carles:** A cuina sí, que això es coneix bé i sí que està... són dos factors, un el de promoció i l'altre el de capacitació, i per tant hi ha cursos de formació que estan associats, hi ha canvis, passes una temporada a plats freds, l'altra a plats calents, l'altra a distribució... i probabilitat o es pot incentivar, et pots treure el carnet de carretoner, el torero... i per tant, sí que hi ha un moviment i sí que hi ha aquesta estabilització.

**Carles:** En altres espais, eh... no. És a dir, el taller de capacitació manual és molt més complicat en aquest aspecte, molt més limitats, més que complicat, és limitat i no han entrat en profunditat en aquest procés.

**Entrevistadora:** I com qualificaria la gestió que duu a terme el CIRE?

**Carles:** Doncs, així com hi ha moltes persones que ho critiquen, jo crec que hem de ser justos, i que ha millorat moltíssim amb el CIRE, amb la seva nova estructura i fonament, però que, tampoc sóc ignorant en que és molt millorable, falten un parell d'espais que són molt millorables. Un, el sistema de remuneració per producció, evidentment hi ha interns que no els podem qualificar en una gran producció, perquè no han treballat mai, no estan habituats i després tenen dificultats, i per tant, hauria de ser un combinat entre un sou fixe i un variable, i per tant, això està en debat i és un aspecte molt gran i molt motivador, o no, millorable, i l'altre aquestes

carreres professionals o aquest desenvolupament que incentivaria molt el procés de reinserció de pena i de persona.

**Entrevistadora:** Molt bé, doncs en principi això és tot, si té quelcom més a afegir...

**Carles:** No... crec que, el problema principal, o que jo diagnosticaria, perquè tot això són fases millorables, el problema principal és poder “ofertar” més llocs de feina, perquè tot i duplicar, a vegades, fent mitja jornada per facilitar els programes de tractament, el que estem facilitant és més llocs de feina, però tot i així, quasi cinc-cents que s’ofereixen, en total, a Brians 2 són insuficients per una població de mil cinc-cents, i per tant, tenim llistes d’espera molt castigades, perquè les persones que no tenen recursos o que no tenen moltes necessitats estan molts mesos esperant una feina que després és molt poc remunerada, i per tant l’angoixa de pagar multes, RC, d’ajudar a la família, pot ser... Bueno... facilita màfies, facilita mercat negre, facilita coses que hauríem d’intentar eliminar. Crec que és el més destacat.

**Entrevistadora:** Molt bé, moltes gràcies per accedir a fer l’entrevista.

**Carles:** No i ara... a vos!

## **Annex 5. Transcripció entrevista a Raquel Olaya i Gisela Gil, responsables dels tallers penitenciaris des del CIRE**

---

**Entrevistadora:** Quines són les vostres competències dins el CIRE?

**Gisela:** Estem en procés de canvi. Fins ara hem estat com a coordinadores, com a màximes responsables del centre a nivell d'ocupació, d'inserció i de formació.

**Gisela:** Fins ara estàvem com a coordinadores, per tant érem el referent en aquests àmbits, llavors gestionàvem el personal del CIRE i teníem el nostre càrrec i responsabilitat, doncs, als tallers, als serveis d'alimentació, tot... però ara estem en un moment de canvi a l'empresa i ens han ubicat als coordinadors dels centres, ens han reorientat cap a serveis centrals per portar tot un tema de projectes transversals, ja no són tan operatius directes cap al centre amb responsabilitat directa sobre el dia a dia, sinó que passem a fer una altra mena de projectes més globals i més en relació a tots els centres, però uns temes que són iguals, amb la finalitat d'homogeneïtzar el procés, l'ús... Bueno... una miqueta per treballar-ho des d'una altra visió. Ja tenim la visió, hem estat deu anys, en el seu cas, una miqueta menys a centres, jo com a responsable, i llavors, allà es queden els operatius que ja hi havia, però la nostra figura ha passat ara a fer uns altres projectes.

**Raquel:** És important el que ha dit la Gisela de l'objectiu dels projectes transversals és homogeneïtzar els procediments, perquè tot i que, teníem directrius genèriques, doncs... això... molt generalistes, cada CIRE funcionava d'una forma, i cada centre, de fet és com un regne de taifes, no? Tant els processos que tenen a veure amb la selecció dels interns per accedir als llocs de treball, etcètera... llavors, juntament de la mà de la direcció general el que es pretén és, junts, decidir una mica en abstracte, i després mica en mica anar incrementant, però de la forma més homogènia...

**Entrevistadora:** Si..., en aquest sentit, jo estic fent un anàlisi de Brians i de Quatre Camins i si que he pogut veure [...] que hi ha algunes diferències entre els centres.

**Raquel:** Si, si...

**Gisela:** Si, si, la normativa de cada centre determina una miqueta quin és el procediment d'entrada, i de vegades alhora de redactar, pel dia a dia, bueno, per la manera de funcionar de cada centre, hi ha petites diferències.

**Entrevistadora:** I, just parlant de Brians 2, que és un centre súper nou, hi ha diferències en referència al tema dels tallers en relació a centres més antics com és Quatre Camins?

**Gisela:** Hi ha diferències en funció dels diferents clients, llavors, si tu tens un client d'automoció et marca unes regles i unes formes de procedir, que si tu tens un taller de confecció, val? Doncs, si que hi ha diferències en funció dels clients i de l'activitat que s'hi fa. En termes generals no hi hauria de ser, però en funció de si fas cables, o frens o llençols, determina la diferència.

**Raquel:** Tot i així, -perdona-, amb aquets procediment d'homogeneïtzar s'ha establert que l'ideal a cada centre seria, a nivell de tallers, nosaltres separem els tallers productius dels tallers de serveis. Tallers de serveis són els serveis per donar servei al centre, la cuina, la fleca, la botiga...

**Entrevistadora:** La bugaderia també...

**Raquel:** La bugaderia... i després els tallers productius, que és, a través de l'ocupació, vinculada a empreses externes, poder ensenyar, acompanyar, en l'adquisició d'hàbits, coneixements, fer formacions més tècniques, com preparacions, soldadures, toros, etcètera... per exemple, a Brians 2, per a que entenguis el concepte, fem un taller propi. Un taller propi vol dir que nosaltres fins i tot assumim matèries primeres, i tal, dos tallers de confecció, un d'automoció i un de manipulació. Manipulació, és, diguem-ne, el taller més simple, en tots els centres, el de una activitat molt rutinària que no requereix cap tipus de estri o eina. Seria ideal que tots els centres penitenciaris poguessin tenir el concepte itinerari FOI, una mena de taller simple per tenir un primer accés, porta d'entrada, als tallers, per després aquelles persones que poden i volen anar evolucionant, amb una altra tipus d'activitats una mica més complexes, més professional, etcètera, etcètera... que no havia de ser el nostre A, B, C dedicar-nos només a la manipulació perquè no aportes valor afegit,

si? Però és necessari, degut al perfils que hi ha als centres, poder començar per aquí per evolucionar.

**Raquel:** És el que diu la Gisela, al final el mercat i la oferta, el que ve al centre, és el que marca i et determina quin tipus d'activitat pots fer...

**Entrevistadora:** En aquest sentit, no s'ha plantejat un sistema de promoció dels interns, on un intern pugui ascendir d'un lloc de treball..?

**Gisela:** Si que es realitza. Dins els mateixos tallers van evolucionant, lo que no està estandarditzat i pautat, ni per temps ni per capacitació, no està molt definit, però de manera natural es va fent. L'operari que ha d'estar, que s'implica, que tal, doncs, és el que va ajudant, primer verificant al final de la línia, després agafa més responsabilitat i es va fent així. Es fa d'una manera natural, no pautada, i no reglamentada.

**Raquel:** Però en el catàleg de llocs de treball que s'està redefinint, i de fet és el que ara impera, el que intentem és marcar que hi ha professions i oficis que tenim als nostres tallers i serveis, i evidentment com diu la Gisela, en un taller de manipulats probablement només tinguin operaris base i l'encarregat, també verificadors, segur que són persones que no produeixen, no fan la peça directament, però que garanteixen que el producte sigui de qualitat, llavors hi ha altres tallers, que, diguem-ne, hi ha més escala, per exemple, si entren en un taller de muntatge, pots trobar més soldadors i després més verificadors i encarregats, i si te'n vas a confecció, trobes els mateixos maquinistes de plana, i després reben una formació per avançar a un tipus de maquinista més professional que fa pantaló, si? Veus que si que hi ha com itineraris...

**Gisela:** Hi ha itineraris però no estan, diguéssim, regulats.

**Entrevistadora:** I, igual que existeix la figura de verificador de la qualitat dels productes, no existeix una figura que s'encarregui de comprovar o verificar que els interns assoleixen aquestes habilitats laborals que els tallers promouen?

**Raquel:** No...

**Gisela:** No... seria un híbrid entre el tècnic de producció del CIRE hauria de verificar o hauria d'estar a sobre i una mica amb la valoració dels educadors

**Raquel:** Hauríem de vincular-los molt més al CIRE. En realitat el treball està marcat des d'una eina tractamental dins del centre, i així ha de ser. És veritat que nosaltres a vegades, no perdem l'orell-nos, no és que no sapiguem quina és exactament la nostra finalitat, però al final, pensar que l'ocupació és una eina per a la inserció i sentir pressió dels clients per produir, produir, produir, tot és una, i la gestió és complicada a vegades, però la nostra missió és el intern operari, no... Bueno, pots donar èxit a l'empresa, tot i que si perdem ocupació no tindrem aquest projecte. Una cosa va relacionada directament amb l'altra, i és veritat que el seguiment, jo crec, que l'evolució del treball hauria d'estar vinculat al SAM, a l'activitat pròpiament de l'educador. Una de les coses que jo sempre he dit que m'agradava més fer com a coordinadora eren els informes laborals. A mi que els educadors i els juristes hem demanessin un informe laboral d'un intern "era de conya", i dic "ostres", és la forma més "guai" que tinc de col·laborar, perquè després, ara, no tenim cap altra, ara comencem amb molts centres, per exemple, amb el Vicens i la Gemma, la directora de Brians 2, el que hem fet és valorar el SAM, la part laboral, fins ara no ho fèiem. No participàvem ni tan sols amb allò que diu "actitud laboral", i dius, "ostres", per fi, i crec que és la nostra participació dins de l'àrea més directa que tenim de tractament.

**Gisela:** Perquè a més a més els tècnics de producció els tenen cada dia, els coneixen, i gairebé passen més hores que amb els educadors, tenen molts més interns a visitar, tenen moltes més entrevistes [parla dels educadors]... no és continu. Els educadors no estan cada dia amb ells, quatre hores, en canvi, a tallers estan moltes hores, convivint, al final l'intern li acaba explicant el tècnic si li han donat o no els permisos, etcètera. Totes aquestes coses al final et van sortint i si que l'acabes coneixent molt més.

**Entrevistadora:** Si... i he vist que una de les línies d'actuació que teniu és "cap a l'autofinançament". En què consisteix això?

**Gisela:** Som una empresa pública i això és un dels objectius que venen perseguint des de fa temps. Bueno, la inserció és una objectiu polític, clar som una empresa pública, la nostra activitat costa tant, i evidentment no ens financem del tot a través



de les empreses privades que ens donen feina, hi ha un percentatge que no el podem cobrir, llavors, fins ara hem tingut aquest objectiu d'autofinançament...

**Raquel:** En funció de la tendència política del moment...

**Gisela:** Ara per exemple el que s'està dient és "anem a estudiar el que costa la formació, què costa la inserció..." i aquest cost no ens el poden repercutir com a responsabilitat que hi hagi autofinançament, sinó que hem de determinar quin és el tant per cent que costa. Això és un treball que repercuteix econòmicament, però que està fent, i és una missió com a empresa, per això et dic que l'evolució política va marcant una mica les tendències, i ara la tendència és cap a identificar què costa, i del que costa, en què poden autofinancar-nos els clients privats de tallers, o a través de serveis que donem, com l'alimentació i tot això, i quina és la part que no, que està dins de la nostra missió però que ens ha de venir donada com a servei públic. Aquest és l'objectiu que ara s'està buscant des de la Direcció General.

**Entrevistadora:** I el tema de la formació dels interns, com funciona exactament? O sigui, quan poden accedir els interns a la formació en funció de quin grau estan, en segon grau es pot accedir a la formació..?

**Raquel:** S'ha d'accedir en segon grau, de fet, internament, dins del centre penitenciari.

**Gisela:** Hi ha dos tipus de formació a la que pot accedir un intern, la formació reglada via escola, diguéssim que l'escola dins el centre penitenciari funciona com una escola del carrer, és un CEIP, i la formació que dona CIRE, que ara el que s'està treballant és que aquesta formació sigui certificada pel SOC, que vol dir que el certificat que aconsegueix aquell intern en ofimàtica és el mateix certificat que podria aconseguir al carrer, per tant, el diploma és el mateix, no es sap on l'ha obtingut, ni CIRE ni Direcció de Justícia, res, per tant, ell pot sortir i continuar els seus estudis en el punt on els ha deixat, si ha aconseguit una certificació grau 1, doncs podrà sortir al carrer i aquest diploma li serveix a l'hora de fer el seu currículum i presentar-se a una empresa, venint identificat d'on és, les mateixes oportunitats i garanties, igual que el reglat, si dins el centre es treu un ESO o un batxiller, és igual que al carrer, el mateix sistema. Abans fèiem formació, però era interna, llavors

venia identificat que era del Departament de Justícia, ara amb aquesta formació certificada SOC, es tendeix a normalitzar-ho, i que sigui igual que una persona de fora.

**Gisela:** Després hi ha una altra vessant, que és la formació vinculada al treball, què vol dir, dels que tenim treballant als serveis i als tallers, hi ha una formació obligatòria, que és necessària que la rebin per estar realitzant la tasca que estan fent, o bé cuina, o bé bugaderia, o bé botigues, o bé a tallers. A tallers hi ha una formació obligatòria que és la de prevenció de riscos laborals, llavors se'ls donen, anualment, almenys la mínima de prevenció de riscos laborals, i és formació a mida, diguéssim, a l'activitat que estan fent.

**Entrevistadora:** I busqueu un perfil concret d'alumne, és a dir, un perfil concret de la persona que pugui accedir a la formació?

**Gisela:** A la formació sí, ho determina el mateix SOC, les característiques que necessita l'intern, hi ha quelcom de documentació en regla, etcètera...

**Entrevistadora:** Llavors, els estrangers no tenen aquesta possibilitat si no tenen una situació administrativa regulada?

**Raquel:** Sí, sí, no poden accedir al SOC. A la formació aquesta vinculada. Que amb el tema d'estrangeria hi ha unes incoherències bestials, perquè per exemple, poden treballar amb total normalitat, nosaltres a nivell de Seguretat Social ens permeten donar d'alta amb el NIS, que no tenen ni NIE ni res, estan aquí il·legalment, es pot, durant el temps que està sota mesura judicial, durant aquest temps no hi ha cap problema, i de fet, se'ls proporciona un permís de treball, però quan surten a fora i ja han complert, això no els regularitza la situació, no els tenen en compte això per cap tipus d'ajuda, ni atur, ni res...

**Entrevistadora:** Llavors pateixen una doble discriminació, no?

**Raquel:** Absolutament. Perquè, a més, de vegades, fins i tot, quan surten en tercer grau del centre penitenciar, poden treballar amb empreses, perquè se'ls pot tramitar una autorització de penats, que és com una mena d'excepció per poder treballar sense cap tipus de documentació, però de nou, imagina que aquest treballador es vol quedar, que porta un any responent, però quan compleix la mesura, que ja no té

cap tipus de vincle, fora. Queda il·legal i clar, una persona que té antecedents penals... ja sabem com funciona el tema de les autoritzacions.

**Entrevistadora:** I pel tema de la remuneració dels tallers, entenc que va per producció, no?

**Raquel:** Si.

**Gisela:** Si.

**Entrevistadora:** I no s'ha pogut plantejar un sou fix?

**Gisela:** S'està treballant amb un nou model retributiu.

**Entrevistadora:** Entenc que hi ha diferències salarials entre uns tallers i altres i que això pot generar conflictes amb els interns...

**Raquel:** Si... les negociacions amb les empreses al final el que estava aportant era un greuge diferencial molt important, no era just, perquè una activitat de manipulació, de muntatge, molt similar, podien haver unes diferències salarials entre el propi centre i entre centres bestials.

**Entrevistadora:** O sigui que s'està plantejant això?

**Raquel:** Si, de fet s'ha redactat, s'ha aprovat a Dones i a Joves, és veritat que al final hem de ser molt... Bueno, hem de tenir molt de compte, perquè quan tu treballes amb peces, tens un ritme, perquè saps que tant produeixen, tant cobres, si tu treballes amb un sou fixe que determina la teva categoria i un tant per cent mínim que controla la productivitat i la qualitat, "ostres", al final et pots relaxar venint a treballar, i al final la missió del tècnic o del personal del CIRE ha de ser l'acompanyament del ritme productiu, no de l'esclavitud, sinó del ritme productiu, de dir, bueno, aquesta peça està escandellada que tu a l'hora has de fer sis, doncs, escolta, n'has de fer sis, no? El que passa és que nosaltres tenim la doble missió, la d'acompanyar, llavors hem de fer molta diferència entre aquella persona que té competències i ha de fer sis, i aquella persona que se li ha d'acompanyar i que potser no té les habilitats per fer-ne, i hem d'acompanyar-lo igualment... i hem fet diferència, eh, perquè sinó, es pot establir un procediment sancionador per a aquella persona que ve a escalfar la cadira, però mai per a aquella persona que té un problema de

salut mental, i l'hem de tenir allà, treballant, i l'hem d'acompanyar també, al seu ritme, dins de tots els termes i paràmetres de la qualitat, però no exigir-li un ritme, no? Hem de fer aquesta doble diferenciació.

**Raquel:** I el tema del model retributiu, que és un dels projectes transversals, que porten, en realitat el que tendeix és a anar cap al salari mínim interprofessional, ara mateix és inviable econòmicament, però la tendència és aquesta, a més ho marca la norma, que vincula una mica la relació laboral amb els presos. Llavors és molt important al final poder establir aquesta fórmula homogènia de ser retribuïts però tenint en compte aquests itineraris i aquest catàleg de llocs de treball. Una persona que requereix una formació específica per treballar, cobrarà més el preu per hora, perquè ha hagut de fer un itinerari, és com un itinerari de professionalització que estimula la formació, perquè si jo per hora cobro 3.14 i una altra persona que tingui una especialització, un soldador, cobra 3.43, m'interessarà més tendir cap a allà. S'ha muntat així una miqueta l'itinerari. De fet es fa a Dones i a Joves íntegre, perquè també són centres petits, és veritat,...

**Gisela:** El canvi de model retributiu comporta un increment del cost de nòmina important, per tant estem fent els estudis amb centres petits que puguem tenir el sobre cost... la diferència, no el sobre cost, del que ara estan cobrant ells i el que cobrarien amb aquest nou model retributiu, controlat.

Amb algunes empreses està adequat segons la negociació que s'hagi fet amb elles, i hi ha d'altres que, diguem, que l'empresa hauria de posar aquella diferència salarial (per exemple tèxtil, que la producció és molt més barata i l'empresa hauria d'afegir capital per pagar el sou fix dels interns) i per tant anirem fent aquestes proves i aquest estudi. Igual tampoc podem passar d'avui a demà a tot, als quatre mil que estan treballant, canviar de model retributiu, perquè alguns haurien de fer una injecció de líquid cada mes que igual l'Administració no està per assumir.

**Raquel:** És veritat que ho han d'assumir les empreses perquè aquest model retributiu, aquest cobrament per producció, només el fa als tallers productius, en el cas dels que estan vinculats fora. A serveis està just a preu-hora, mai hi ha hagut problema en la percepció tant de l'intern com de la resta de professionals, però a tallers

si, perquè hi ha diferències hi ha greuges... i ens ha d'orientar la vocació del FOI i no la vocació de l'empresa privada.

**Entrevistadora:** I entenc que l'adjudicació d'un intern a un taller ho feu vosaltres, no?

**Gisela:** No.

**Raquel:** El més "xulo", sobretot ara amb aquest procediment homogenis, és que s'ha de fer a través de... per exemple, en la majoria de centres nous ho fa l'oficina tècnica laboral, la OTL, que és personal de CIRE amb personal del departament i personal de seguretat, i entre ells es va decidir un barematge de puntuacions d'un intern que necessita feina, s'elabora, i es fan llistes, i en funció del perfil de l'intern, si té un perfil més de soldador, doncs ja té més punts per treballar de soldador... s'intenta adequar... si té criatures, si té responsabilitat civil... tot això es té en compte a l'hora de buscar feina i d'assignar-la. Però hi ha portes d'entrada, tallers és una porta d'entrada al taller 1... també on tinguis demanda de treball, perquè el taller 1, per mi, que és el de manipulats, si no tinc feina d'aquí no sortiran vacants, però en canvi si tinc del 2 que és automoció, doncs igual entraran per aquí... ara mateix, una mica, ho determina això. Igual que els serveis, és una promoció, treballar a l'office al mòdul és una activitat molt primària que et dona opció de treballar a la cuina, que és un treball de dues hores a quatre hores i retributivament es nota, clar, és el doble.

**Entrevistadora:** I, entenc, pel que fa als tallers productius, que una vegada t'han situat en un taller, et quedes en aquell taller. Creieu que seria viable un sistema de rotació de plantilla?

**Raquel:** Seria complicat.

**Gisela:** És complicat, perquè tu al final li estàs donant un servei a un client. Llavors, si fas una rotació, et canvia el personal, l'aprenentatge,...

**Raquel:** Clar, tot això està una mica estudiat ja. Imagina't a confecció, que fins i tot hem marcat uns mesos de permanència d'estada. Nosaltres invertim diners en la formació, si permetem això, aquesta inversió no tindria cap sentit, si passat quinze dies ha marxat a un altre taller, no ho podríem assumir. També, com a missió d'ensenyar una professió, no té tampoc gaire sentit.

**Entrevistadora:** Ja... però jo ho plantejava en el sentit de que, més de rotació de plantilla, és una manera de motivar als interns, d'evitar la sensació de rutina, etc., ja que per exemple, tinc entès que a cuina els interns durant unes temporades es dediquen a plats freds i altres a plats calents, etc.

**Raquel:** De tant en tant es fa això, però precisament el sistema de formació a la cuina planteja això, i al final a la cuina, quan les persones volen, ja que no sempre volen formar-se i anar promocionant, quan volen, nosaltres tenim convenis amb empreses expertes del sector, que no tenen cap tipus de vincles, com deia la Gisela, i això també és interessant, amb el medi penitenciari, que en aquest cas és l'Escola Superior d'Hosteleria de Barcelona, i sempre hi ha entre quinze i vint interns de Brians 2 que es presenten a les proves, i han de tenir coneixement de totes les àrees de la cuina... però és per una gent triada, elegida, perquè volen, perquè és motivació la que en general es surt d'aquesta roda només productiva, i aprofita, dins de la roda productiva també la formativa. No són tots, i això és una realitat, perquè a vegades no t'ho pots permetre, perquè no hi ha voluntat, perquè tens perfils que millor que no surtin de la "plonge", que sempre volen i manifesten portar el "trenet" i el toro, vull dir, al final tens ocupacions estanques...

**Entrevistadora:** Al final sembla que la cuina és el que està més desenvolupat...

**Raquel:** Va ser l'origen del FOI.

**Gisela:** Ja es va fer la prèvia, pensant en tot el projecte que vindria després. També el temps que ha estat treballant CIRE amb les empreses operadores del carrer, abans de portar l'alimentació al 100% ha donat molt de coneixement i ha donat molt de joc en aquest aspecte.

**Gisela:** Nosaltres hem après de les empreses operadores expertes, i això té molta més experiència i bagatge...

**Entrevistadora:** Si, perquè com esteu dient, la cuina té un itinerari fora, no? Quan acabes la condemna podries tenir opció de seguir treballant en Hosteleria, en canvi, els tallers...

**Gisela:** En els tallers, l'itinerari fora seria que poguessin aconseguir feina amb l'empresa que s'hi treballa o amb una similar, i a vegades ens ha passat... però és molt difícil.

**Raquel:** Depèn de la oferta de les empreses privades cap a CIRE, i no sempre tenim ofertes d'empresa privada. Tenim més ofertes de tercer sector... tot i que ara hi ha eh, ara s'ha activat la inserció, però hem tingut zero ofertes privades d'inserció durant els anys de la crisi, i això vol dir que al final acabes tirant del projecte de La Caixa "Reincorpora't", que és un projecte específic on fan també una formació vinculada a l'activitat i a més amb garanties de reincorporació laboral, o empreses del tercer sector que directament, doncs tenim convenis, i en realitat les activitats laborals tenen més a veure amb construcció, mudances, pintura, neteja, hosteleria...

**Entrevistadora:** Doncs, ja per últim, els tallers no queden restringits a cap intern per les seves característiques, no? Per exemple, em refereixo a tipologies delictives concretes, etcètera.

**Raquel:** Això ho decideix el centre.

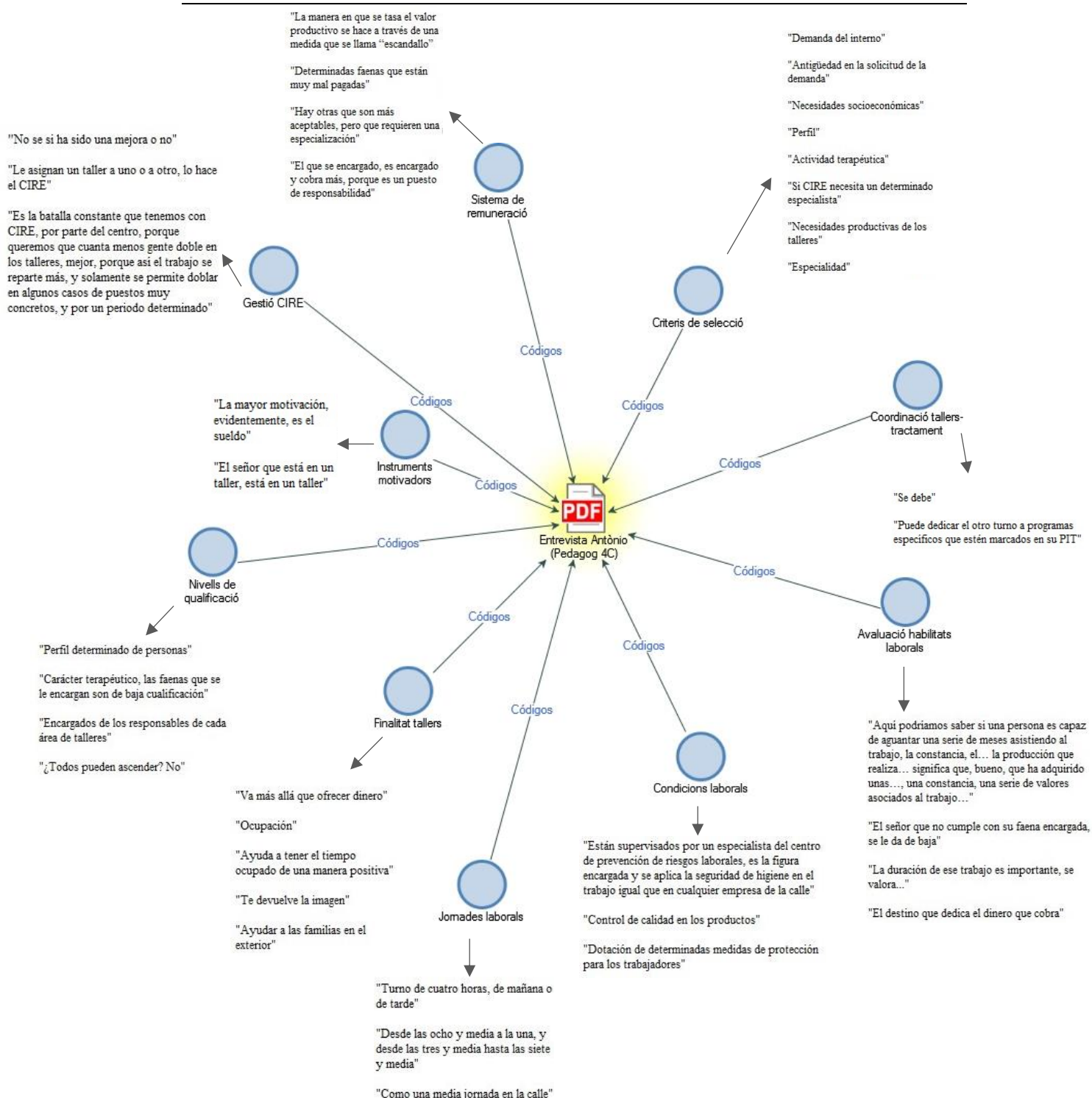
**Gisela:** Si, ho decideix el centre per temes de seguretat, però nosaltres com a CIRE, no. Ja han sigut jutjats, i nosaltres no som ningú per tornar-los a jutjar i discriminar. Ara, si hi ha un tema que el seu delictes, el seu perfil de seguretat determina que no pot estar, per exemple, proper a una porta, per risc de fugida, ho determina el centre, però per qüestions de seguretat i del seu perfil.

**Raquel:** Cada cop estan més oberts a nivell de seguretat als centres.

**Gisela:** Però és veritat que també fan tota una avaluació de risc, el RisCanvi, que determina a una persona a on n pot accedir, a on no pot accedir, quina probabilitat hi ha de reincidir, Bueno... i ells valoren això, és la seva tasca.

**Entrevistadora:** Molt bé, doncs en principi aquests eren els dubtes que tenia, moltes gràcies per accedir a realitzar aquesta entrevista.

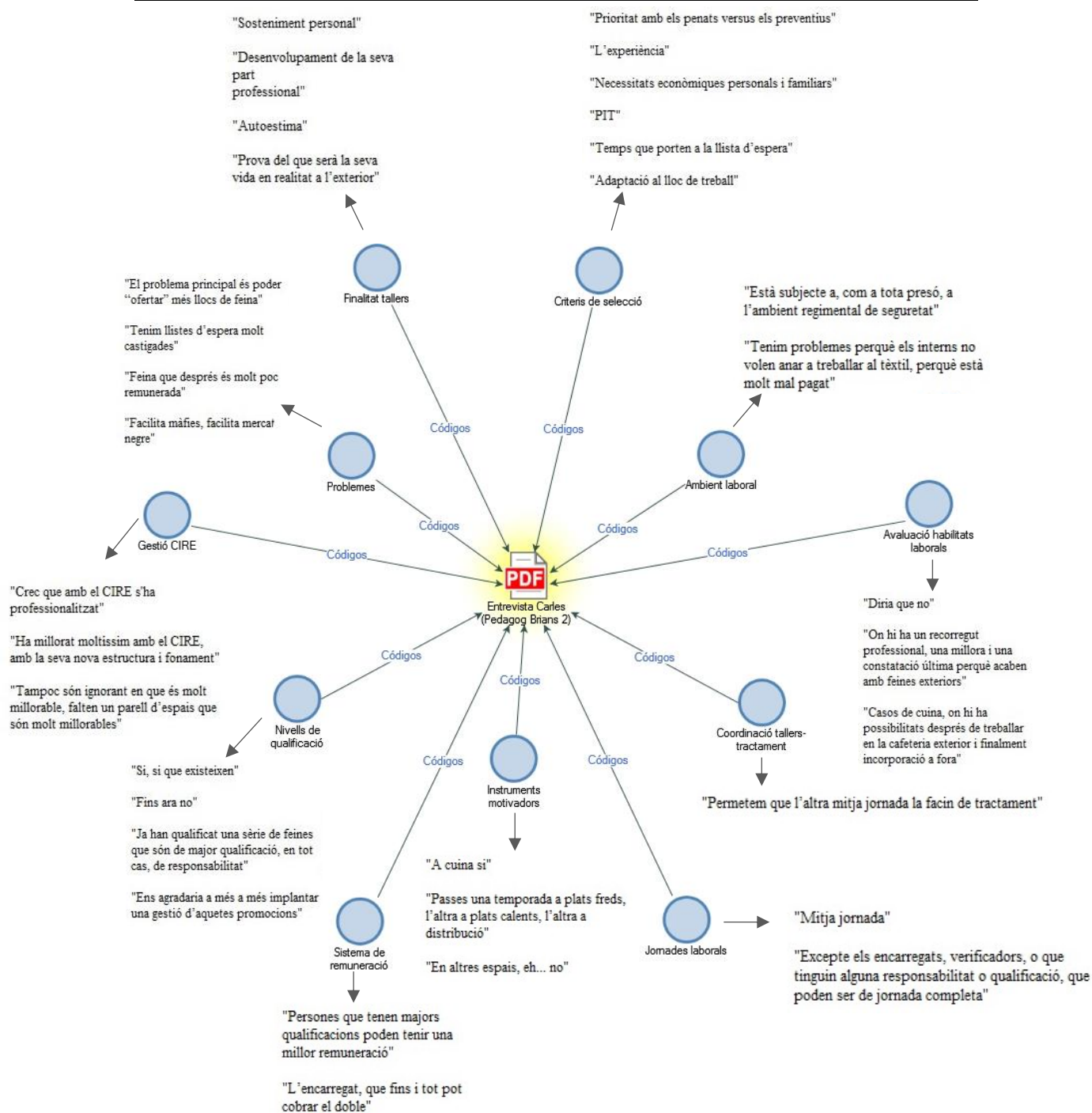
## Annex 6. Codificació entrevista a Antonio Sánchez, pedagog de Quatre Camins



Font: elaboració pròpia.

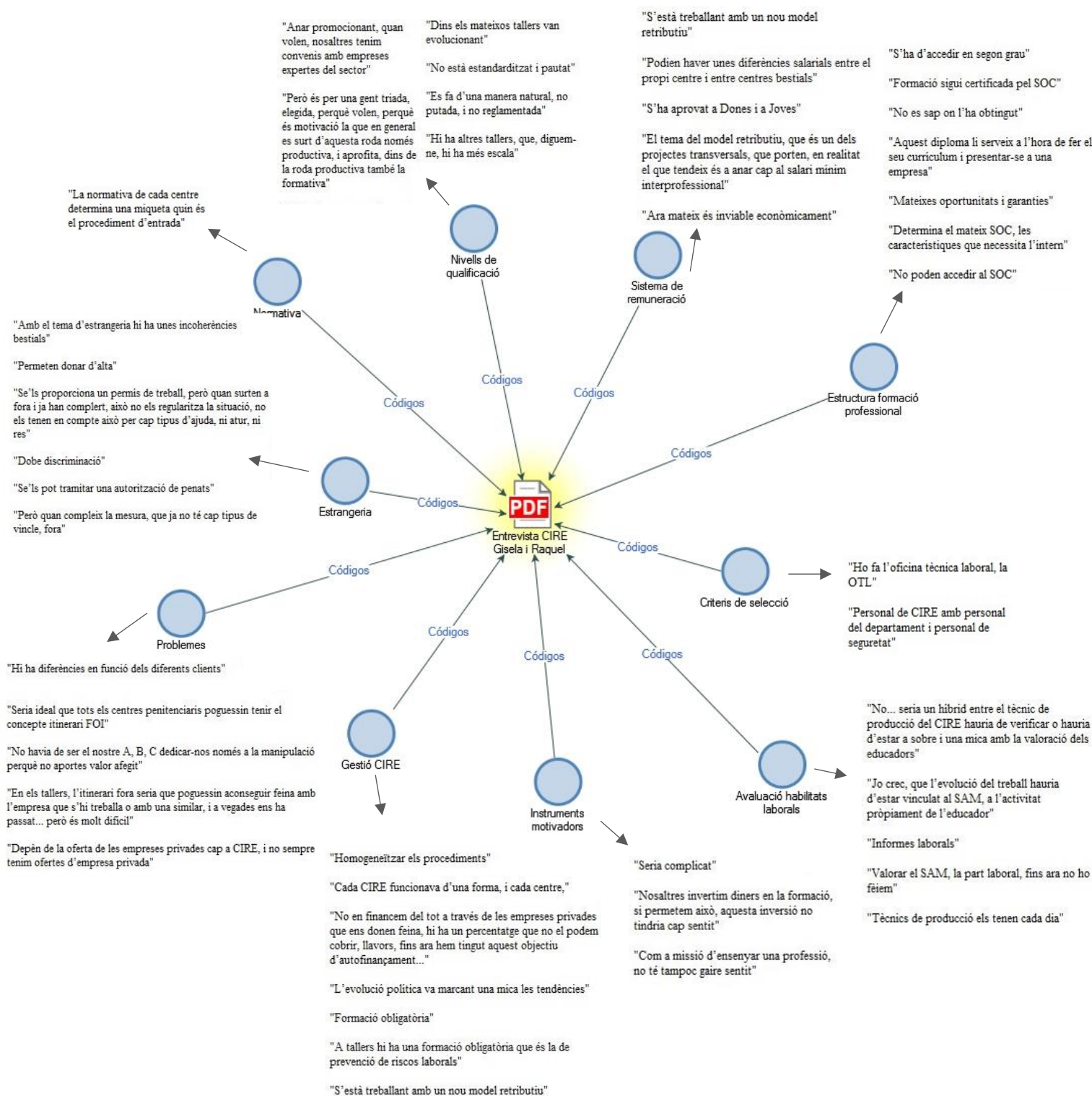


## Annex 7. Codificació entrevista a Carles Vicens, pedagog de Brians 2



Font: elaboració pròpia.

### Annex 8. Codificació entrevista a Raquel Olaya i Gisela Gil, responsables dels tallers penitenciaris des del CIRE



Font: elaboració pròpia.

## Annex 9. Model de qüestionari

---

### Qüestionari d'opinió sobre l'organització i gestió dels tallers penitenciaris

Hola a tots i, en primer lloc, moltes gràcies per dedicar uns minuts a contestar aquest qüestionari. Soc una alumna de Criminologia de la Universitat Autònoma de Barcelona i estic realitzant el meu Treball Final de Grau, l'objectiu del qual és fer un anàlisi de l'actual organització i gestió dels tallers penitenciaris de les presons catalanes. La finalitat d'aquest anàlisi és plantejar un pla de millora de l'organització dels tallers penitenciaris, que compleixi amb dues premisses principals: per una banda, que els recursos dedicats a tal efecte s'inverteixin de manera útil i eficient, i d'altra banda que, amb aquests recursos, s'aconsegueixi el màxim nivell d'adquisició i consolidació de les habilitats laborals, a través de l'assimilació dels tallers penitenciaris a les condicions del mercat lliure.

Per tant, aquest qüestionari té la finalitat de conèixer una mica més quina és la realitat que envolta els tallers penitenciaris. Les respostes són totalment anònimes i només s'utilitzaran amb finalitats acadèmiques. El qüestionari està plantejat a través d'una escala de tipus Lickert, la qual valorarà el seu nivell d'acord o desacord amb les següents afirmacions.

\*Obligatori

Gènere \*

- ☐ Dona
- ☐ Home
- ☐ Altres

Centre penitenciari en el que treballa \*

- ☐ CP Brians 2
- ☐ CP Quatre Camins

Professió \*

## El treball penitenciari L'inici de la reinserció sociolaboral

1= Molt en desacord

2 = En desacord

3 = Indiferent

4 = D'acord

5 = Molt d'acord

	1	2	3	4	5
1. L' actual organització dels tallers penitenciaris permet que els interns adquireixin o consolidin habilitats laborals *					
2. L' assimilació dels tallers penitenciaris a les condicions del mercat lliure (jornades laborals de 8 hores, remuneració d'acord amb el que estableix la guia laboral del Ministeri d'ocupació i seguretat social, etc.) permet assolir millor la finalitat d'adquisició i consolidació d'habilitats laborals *					
3. Les condicions laborals dels tallers penitenciaris són adequades *					
4. Les infraestructures dels tallers penitenciaris són adequades *					
5. La qualitat dels tallers penitenciaris és bona *					
6. És necessària una major inversió pública per a millorar les actuals condicions dels tallers penitenciaris *					
7. És necessària l'existència d'una figura que s'encarregui d'avaluar el procés d'adquisició de les habilitats laborals dels interns, per verificar si aquestes es consoliden o no *					
8. Els interns que adquireixin millors nivells de qualificació haurien de tenir l'oportunitat d'ascendir de posició *					
9. El sistema actual de remuneració de l'activitat dels interns és just *					
10. L' existència d'un sistema de motivació de l'activitat dels interns (amb la finalitat d'evitar la sensació de rutina, per exemple, amb un sistema de rotació de plantilla, etc.) ajudaria a una millor consolidació de les habilitats laborals *					
11. Els interns estan satisfets amb l'activitat que duen a terme als tallers *					
12. Els interns es queixen de les condicions laborals dels tallers *					
13. Se'ls ha de donar més preferència d'accés als tallers penitenciaris a aquells interns amb més experiència laboral *					

## El treball penitenciari L'inici de la reinserció sociolaboral

14. Hi ha molta demanda per accedir als tallers penitenciaris *					
15. S'ha d'augmentar la plantilla dels tallers per a que puguin incloure més interns *					
16. Els tallers penitenciaris tenen una bona organització i no s'hauria de canviar res *					
17. El CIRE duu a terme una bona gestió dels tallers penitenciaris *					

18. Li agradaria afegir alguna opinió més que no hàgim tingut en compte?

---



---



---

## Annex 10. Resultats individuals del qüestionari

N	Gènere	Centre	Professió	Ítems positius										Σ
				Ítem 1	Ítem 2	Ítem 3	Ítem 4	Ítem 5	Ítem 9	Ítem 11	Ítem 13	Ítem 16	Ítem 17	
1	Dona	Brians 2	Ed. Social	2	4	1	5	2	1	2	2	1	1	21
2	Home	Brians 2	Pedagog	4	2	2	5	4	2	2	4	2	4	31
3	Dona	Brians 2	Ed. Social	2	1	2	3	3	2	1	1	1	1	17
4	Dona	Brians 2	Ed. Social	4	2	2	4	2	1	2	2	2	1	22
5	Dona	Brians 2	Ed. Social	2	4	4	4	4	2	2	3	2	2	29
6	Dona	Brians 2	Treb. Social	4	4	1	4	4	1	4	2	2	2	28
7	Dona	Brians 2	Ed. Social	5	2	2	4	4	1	2	3	2	2	27
Taula 1. Font: elaboració pròpia.													$\bar{x}$	25

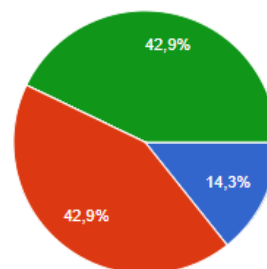
	Gènere	Centre	Professió	Ítems que valoren mancances							Σ
				Ítem 6	Ítem 7	Ítem 8	Ítem 10	Ítem 12	Ítem 14	Ítem 15	
1	Dona	Brians 2	Ed. Social	2	4	5	1	5	5	5	27
2	Home	Brians 2	Pedagog	3	5	5	4	5	5	5	27
3	Dona	Brians 2	Ed. Social	2	4	4	5	5	5	5	30
4	Dona	Brians 2	Ed. Social	4	5	4	3	4	5	5	30
5	Dona	Brians 2	Ed. Social	4	4	5	4	4	4	4	29
6	Dona	Brians 2	Treb. Social	5	2	4	4	4	4	5	28
7	Dona	Brians 2	Ed. Social	4	4	3	4	4	5	5	29
Taula 2. Font: elaboració pròpia.										$\bar{x}$	28.6

## Annex 11. Resultats generals del qüestionari

### Llegenda:

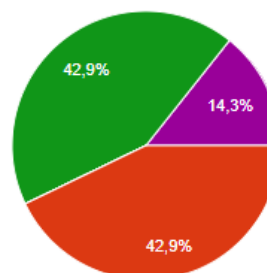
- Molt d'acord
- D'acord
- Indiferent
- En desacord
- Molt en desacord

**Ítem 1.** L'actual organització dels tallers penitenciaris permet que els interns adquireixin o consolidin habilitats laborals.



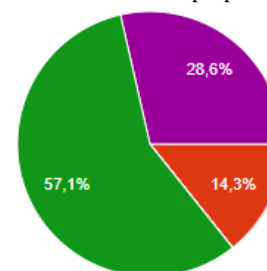
Gràfic 1. Font: elaboració pròpia.

**Ítem 2.** L'assimilació dels tallers penitenciaris a les condicions del mercat lliure (jornades laborals de 8 hores, remuneració d'acord amb el que estableix la guia laboral del Ministeri d'ocupació i seguretat social, etc.) permet assolir millor la finalitat d'adquisició i consolidació d'habilitats laborals.



Gràfic 2. Font: elaboració pròpia.

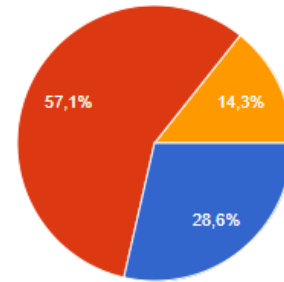
**Ítem 3.** Les condicions laborals dels tallers penitenciaris són adequades.



Gràfic 3. Font: elaboració pròpia.

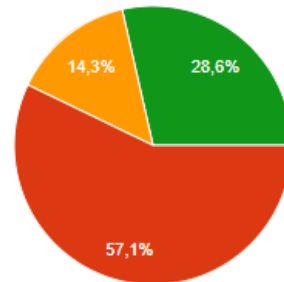
## El treball penitenciari L'inici de la reinserció sociolaboral

**Ítem 4.** Les infraestructures dels tallers penitenciaris són adequades.



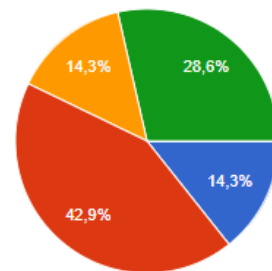
Gràfic 4. Font: elaboració pròpia.

**Ítem 5.** La qualitat dels tallers penitenciaris és bona.



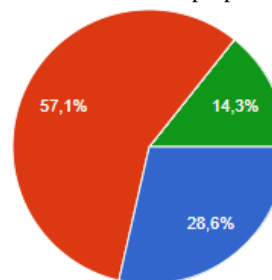
Gràfic 5. Font: elaboració pròpia.

**Ítem 6.** És necessària una major inversió pública per a millorar les actuals condicions dels tallers penitenciaris.



Gràfic 6. Font: elaboració pròpia.

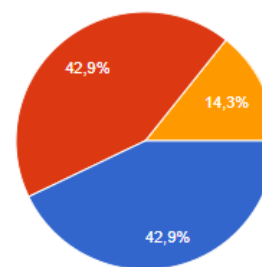
**Ítem 7.** És necessària l'existència d'una figura que s'encarregui d'avaluar el procés d'adquisició de les habilitats laborals dels interns, per verificar si aquestes es consoliden o no.



Gràfic 7. Font: elaboració pròpia.

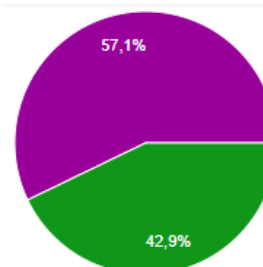


**Ítem 8.** Els interns que adquireixin millors nivells de qualificació haurien de tenir l'oportunitat d'ascendir de posició.



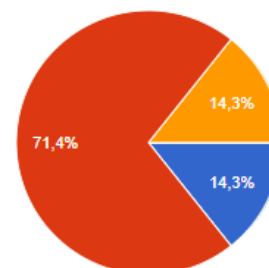
Gràfic 8. **Font:** elaboració pròpia.

**Ítem 9.** El sistema actual de remuneració de l'activitat dels interns és just.



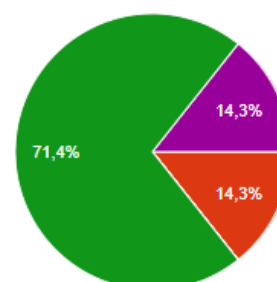
Gràfic 9. **Font:** elaboració pròpia.

**Ítem 10.** L'existència d'un sistema de motivació de l'activitat dels interns (amb la finalitat d'evitar la sensació de rutina, per exemple, amb un sistema de rotació de plantilla, etc.) ajudaria a una millor consolidació de les habilitats laborals.



Gràfic 10. **Font:** elaboració pròpia.

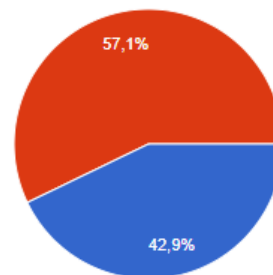
**Ítem 11.** Els interns estan satisfets amb l'activitat que duen a terme als tallers.



Gràfic 11. **Font:** elaboració pròpia.

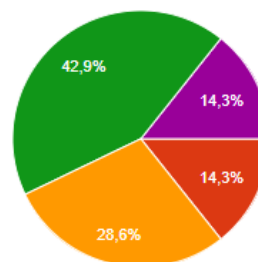
## El treball penitenciar L'inici de la reinserció sociolaboral

**Ítem 12.** Els interns es queixen de les condicions laborals dels tallers.



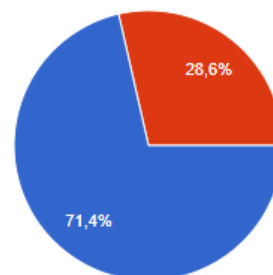
Gràfic 12. Font: elaboració pròpia

**Ítem 13.** Se'ls ha de donar més preferència d'accés als tallers penitenciaris a aquells interns amb més experiència laboral.



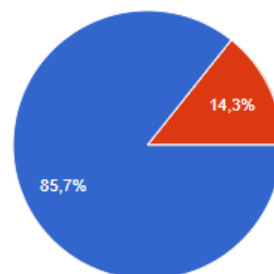
Gràfic 13. Font: elaboració pròpia.

**Ítem 14.** Hi ha molta demanda per accedir als tallers penitenciaris.



Gràfic 14. Font: elaboració pròpia.

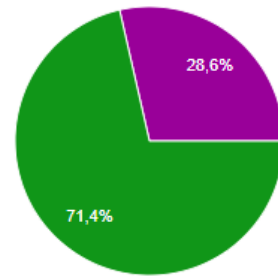
**Ítem 15.** S'ha d'augmentar la plantilla dels tallers per a que puguin incloure més interns.



Gràfic 15. Font: elaboració pròpia.

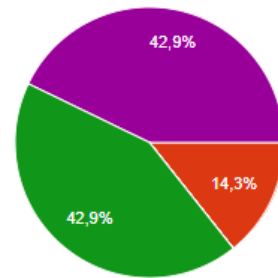
## El treball penitenciari L'inici de la reinserció sociolaboral

**Ítem 16.** Els tallers penitenciaris tenen una bona organització i no s'hauria de canviar res.



Gràfic 16. **Font:** elaboració pròpia.

**Ítem 17.** El CIRE duu a terme una bona gestió dels tallers penitenciaris.



Gràfic 17. **Font:** elaboració pròpia.